



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y generación de valor público en  
Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Solano Huaranga, Antonio (ORCID: 0000-0003-2562-5421)

**ASESOR:**

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Pública Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A mis padres Antonio F. Solano Alvarez y Celina Huaranga Cárdenas que desde el cielo son mi soporte y guía en todo momento de mi vida, a mi familia por todo el apoyo incondicional, sobre todo porque son el pilar para mi desarrollo profesional, por ultimo al grupo y a nuestro asesor que nos ha permitido compartir sus experiencias valiosas para nuestra consolidación profesional.

### Agradecimiento

A mi asesor y del grupo de maestristas que tuvo a cargo el Dr. Hugo Ricardo Prado López por su dedicación, enseñanza y apoyo a lo largo del proceso elaboración y culminación del presente trabajo de investigación.

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre las dos variables, gestión del talento humano y la Creación de valor público en los inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021. El diseño de la investigación se definió en función de las variables y su alcance correspondiendo al diseño no experimental, descriptivo correlacional causal de corte transversal cuantitativo, La población estuvo formada por 400 inspectores del sector transportes, La muestra estuvo compuesta por 40 de ellos establecidas por el análisis estadístico. Para la recopilación de datos, se utilizó la herramienta de los cuestionarios validadas por el estadístico alfa de Crombach cuyo índice de 0.750 considerado como bueno. Como conclusión principal, podemos señalar coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público la correlación  $r = 0,776$  y el valor  $p$  es igual a  $0,000$ , lo que indica una relación media.

Palabras clave: generación de valor público y gestión del talento humano.

## ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship between the two variables, human talent management and the Creation of public value in the transport sector inspectors in metropolitan Lima 2021. The research design was defined based on the variables and their scope corresponding to the non-experimental design, descriptive causal correlational quantitative cross-section, the population consisted of 400 transport sector inspectors, the sample consisted of 40 of them established by statistical analysis. For data collection, the tool of questionnaires validated by Crombach's alpha statistic was used, whose index of 0.750 considered good. As a main conclusion, we can point out Spearman's rho correlation coefficient, which identified a statistically insignificant direct correlation with a medium effect size, between the variables Human Talent Management and the Generation of Public Value, the correlation  $r = 0.776$  and the p-value is equal to 0.000, which indicates a medium ratio.

Keywords: generation of public value and human talent management.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	44
3.1. Tipo y diseño de investigación	44
3.2. Variables y operacionalización	45
3.3. Población, muestra y muestreo	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.5. Procedimientos	49
3.6. Método de análisis de datos	50
3.7. Aspectos éticos	50
IV. RESULTADOS	51
V. DISCUSIÓN	75
VI. CONCLUSIONES	81
VII. RECOMENDACIONES	82
VIII. REFERENCIAS	83
ANEXOS	90
Anexo 1. Matriz de consistencia	91
Anexo 2. Operacionalización de variables	93
Anexo 3. Alfa de Crombach gestión del talento humano	94
Anexo 4. Alfa de Crombach Generación de Valor Publico	96
Anexo 5. Encuesta gestión del talento humano	97
Anexo 6. Encuesta generación de valor publico	98

## Índice de tablas

Tabla 1. Interpretación Alfa de Crombach gestión del talento humano	49
Tabla 2. Alfa de Crombach generación Gestion del talento humano	50
Tabla 3. Alfa de Crombach generación de valor publico	50
Tabla 4 cuestionario G.T.H. pregunta 1	51
Tabla 5. cuestionario G.T.H. pregunta 2	52
Tabla 6 Spearman G.T.H. dimensión integrar	53
Tabla 7 cuestionario G.T.H. pregunta 3	54
Tabla 8 cuestionario G.T.H. pregunta 4	55
Tabla 9 Spearman G.T.H. dimensión organizar	56
Tabla 10 cuestionario G.T.H. pregunta 5	57
Tabla 11 cuestionario G.T.H. pregunta 6	58
Tabla 12 Spearman G.T.H. dimensión recompensas	59
Tabla 13 cuestionario G.T.H. pregunta 7	60
Tabla 14 cuestionario G.T.H. pregunta 8	61
Tabla 15 cuestionario G.T.H. pregunta 9	62
Tabla 16 cuestionario G.T.H. pregunta 10	62
Tabla 17 Spearman G.T.H. dimensión desarrollo personal	64
Tabla 18 cuestionario G.T.H. pregunta 11	64
Tabla 19 cuestionario G.T.H. pregunta 12	65
Tabla 20 cuestionario G.T.H. pregunta 13	66
Tabla 21 cuestionario G.T.H. pregunta 14	67
Tabla 22 Spearman G.T.H. dimensión retención de personal	69
Tabla 23 cuestionario G.T.H. pregunta 15	69
Tabla 24 cuestionario G.T.H. pregunta 16	70
Tabla 25 Spearman G.T.H. dimensión auditoria	71
Tabla 26 Spearman G.T.H y GVP	72

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Triangulo estratégico	7
Figura 2 Gestión del recurso humano	9
Figura 3 Gestión del talento humano dimensión integrar	53
Figura 4 Gestión del talento humano dimensión organizar	56
Figura 5 Gestión del talento dimensión recompensas	59
Figura 6 Gestión del talento dimensión de desarrollo personal	63
Figura 7 Gestión del talento dimensión retención de personal	68
Figura 8 Gestión del talento dimensión auditoria	71
Figura 9 Gestión del talento humano	72
Figura 10 Encuesta de generación de valor publico	73
Grafico 01 Correlación de GTH y GVP	74

## I. INTRODUCCIÓN

La nueva gestión pública ha reemplazado a la burocracia tradicional, evolucionando hacia modelos de gobernanza participativa pero lamentablemente en nuestro país así como en la mayoría de países latinoamericanos tarda en llegar debido a que los políticos de turno utilizan , el aparato estatal como una agencia de empleos para pagar sus favores políticos, todo esto agravado con una agobiante crisis sanitaria debido a la pandemia del COVID-19 que ha desnudado las falencias de la gestión pública peruana que cada cinco años se cambian los funcionarios públicos que ingresan al aparato estatal a formular y ejecutar nuevas políticas publicas ya que no respetan lo actuado ni la planificación a largo plazo o los acuerdos de la sociedad civil como es el caso del acuerdo nacional. Nuestra clase política, en general, piensa, actúa y decide a corto plazo, lo cual implica una presión por hacer las cosas de manera rápida. Las motivaciones son varias: desde el corto período en el que estarán y la necesidad de dejar su huella, intereses clientelistas entre las principales. Sin embargo, el problema es más complejo que la presencia de malos funcionarios, es la población la que sufre las consecuencias de la mala toma de decisiones sumiéndolos en la desesperanza de no recibir, de manera oportuna, la atención en salud, educación y trabajo que mejoren sus vidas. La percepción de una gestión pública indolente, con procedimientos obsoletos, está bastante extendida entre los altos funcionarios. Además, la mayoría de las personas no confía en los políticos, ni en su gestión. No les generan valor. En este contexto se inserta esta investigación trata de entender y comprender esta situación con la finalidad de generar valor a las acciones que realizan los inspectores del sector transportes de Lima metropolitana. El propósito de este estudio utilizar la teoría de Valor público, entendido como el valor otorgado a los productos y servicios obtenidos del país por los ciudadanos, si cumplen con las necesidades la calidad, oportunidad y tiempo requeridos, entender que estos son mecanismos poderosos para realizar el desarrollo Sostenible. Este concepto abierto, también apoya el principio de implementación indivisible, Universalidad, participación y democracia. Las sociedades producen más valor cuando garantizan un mayor y mejor estilo de vida de sus habitantes, en ese sentido Moore (1995) en su libro *The creating public value* enfatizó que el valor que se encuentra en los deseos y percepciones personales no está necesariamente en los cambios físicos, ni

necesariamente en la sociedad como cosas abstractas y actúan según determinadas percepciones. Existen diversos tipos de gustos a satisfacer, y algunos se refieren a bienes o servicios que se pueden producirán y distribuirán en el mercado. Estos son manejados por la administración privada y no requieren nuestra atención. Otros se refieren a bienes y servicios producidas por organismos públicos, más o menos constituyen un reflejo de los deseos de los ciudadanos expresados a través de las agencias gubernamentales representativas. Los deseos de los ciudadanos expresados a través del gobierno representativo constituyen la preocupación central de los administradores públicos. Como puede verse en lo anterior, los administradores del sector público pueden crear valor en el sentido de satisfacer las aspiraciones públicas. Los ciudadanos y los clientes se dirigen a dos mercados y través de dos actividades diferentes. La forma más obvia es utilizar el dinero y el poder que se les da para producir cosas valiosas. Podemos pensar que estas actividades producidas por el sector público crean valor, incluso si las cosas producidas y valoradas no siempre son productos tangibles o servicios de Consumo. Los gerentes también pueden crear valor organizado al administrar una institución que satisfaga los deseos de los ciudadanos y sus representantes de tener instituciones públicas respetuosas y productivas. La política es para los administradores públicos lo que las perspectivas son para los empresarios privados. En el mismo sentido, mencionaremos a Geuijen, (2017) quien afirmó que la PVT (Public Value Theory) se puede resolver cuando se aplica para resolver problemas prácticos que enfrentan los gobiernos nacionales, estatales y locales. A través de acciones administrativas respaldadas por acuerdos políticos establecidos, esto es útil para gerentes y líderes públicos que están tratando de explorar cómo la gestión del talento y la PVT ayudarán a orientar el análisis y las acciones sobre temas globales relacionados con la nueva gestión pública. Revelamos que PVT (Public Value Theory) permite visualizar el valor de los colectivos y personas, comunidades y naciones globales al incluir la voz de "todos los intereses afectados", incluso si estos discursos se vuelven extremadamente contradictorios; PVT (Public Value Theory) hace uso de la capacidad para ver la innovación participativa como un posible medio de promover vínculos transfronterizos multisectoriales locales y globales, lo que ayuda a repensar los problemas

Globalizar y lograr resultados, cuando la PVT se aplica a problemas globales y brinda oportunidades para explorar la necesidad de una innovación institucional que pueda llenar el “vacío institucional” a nivel transnacional. Esto significa que se aplican los tres aspectos del triángulo estratégico, sin importar cuán complejos sean estos problemas públicos "comunes". Asegurándose de realizar los ajustes necesarios en cada uno de ellos. Por otro lado, la gestión del talento se considera como un conjunto de procesos de una organización, a través del campo de recursos humanos, comienza a operar para atraer, reclutar y absorber nuevos colaboradores, al igual que retenerlos en la organización. La adecuada gestión de talentos se enfoca en encontrar y destacar a aquellos socios con alto potencial en los puestos de trabajo dentro de la organización para generar valor público. En esa misma línea se analizó el contexto peruano, encontrando trabajos muy interesantes que se plantean en el marco teórico. Es dentro de este ámbito que se delimita la investigación al personal operativo (160 inspectores de tránsito) del organismo del sector transportes de Lima Metropolitana que tiene como una de sus principales funciones de las actividades de fiscalización del sector y están en pleno contacto con el usuario. Como parte de lo descrito se presentan los problemas de estudio, estableciendo como problema general: (PG) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la generación de valor en inspectores del sector transportes en Lima Metropolitana?, y como problemas específicos se establecieron los siguientes: (PE1) ¿Qué relación existe entre la dimensión integrar y la generación de valor público en un organismo estatal del sector transportes 2021?;(PE2) ¿Qué relación existe entre la dimensión organizar y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en Lima Metropolitana 2021?;(PE3) ¿Qué relación existe entre la dimensión recompensas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en Lima Metropolitana 2021?;(PE4) ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo de personas y la generación de valor público en inspectores sector transportes en Lima Metropolitana 2021? y (PE5)..¿Qué relación existe entre la dimensión retención de personas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en Lima Metropolitana 2021?.En esa misma línea se plantean hasta tres criterios de justificación (Blanco Jiménez & Villalpando Cadena,2012) globales y brinda oportunidades para explorar la necesidad de una innovación institucional que

justificación teórica, justificación social, y justificación metodológica, los que se muestran en más detalle a continuación:

Justificación teórica: Arias (2012), Baena (2017), Méndez (2011) y Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) afirman que la investigación es una reflexión y discusión académica del conocimiento existente, frente a teorías y resultados comparativos, la encuesta planteará este argumento o la generación de epistemología de manera similar. Hernández, Fernández y Baptista (2014), Bernal (2010), Pyrczak (2014), Salinas y Cárdenas (2009) mencionaron que cuando se encuentran brechas en el campo científico, la investigación es teóricamente razonable. Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012) profundizan en la conceptualización de argumentos y detalles teóricos. Cuando el propósito de la investigación es razonable desde el punto de vista social, como es el caso planteado porque representa una investigación en el campo del transporte, especialmente la formalización, educación e inspección del transporte terrestre para brindar conocimientos empíricos recogidos de la realidad social. De esta manera, la sociedad se beneficiará de un transporte amigable y seguro

Justificación social: con base en Arias (2012), Hernández, Fernández y Baptista (2014) y Salinas y Cárdenas (2009), se sustenta que toda investigación debe tener cierta significación social y alcance significativo o predicción social para la sociedad. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) afirman que un estudio puede ayudar a resolver problemas que afectan a grupos sociales, ayudar (por ejemplo) a empoderar a grupos vulnerables de la población o investigar formas de incrementar el conocimiento y la educación de la población. Se recomienda realizar estudios de mejora social relacionados con la relación entre la gestión de recursos humanos y la generación de valor público, para producir productos y servicios brindados por instituciones públicas que satisfagan a la mejora de la calidad de vida de la población, Tamayo (2019) sustenta que la calidad y oportunidades para la realización de esta investigación es lograr la sostenibilidad que es la base del desarrollo. orientados a la mejora de la sociedad. Para finalizar, Niño (2011) destaca la justificación social, sin dar mayor detalle.

Justificación metodológica: desde un punto de vista metodológico, Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012), metodológicamente hablando, a la hora de

planificar o desarrollar un nuevo método o diseño para obtener conocimientos Novoa y Villagómez (2014) explican en detalle las bases teóricas y el método de los investigadores para profundizar en los métodos teóricos de resolución de problemas. Conocimientos avanzados en una serie de estudios. Hernández, Fernández y Baptista (2014), Bernal (2010), Pyrczak (2014), Salinas y Cárdenas (2009) mencionaron que cuando se encuentran brechas en el campo científico, la investigación es teóricamente razonable, y la realización de una investigación permitirá completar o parcialmente lleno. Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012) profundizan en la conceptualización de argumentos y detalles teóricos. Cuando el propósito de la investigación es reflexionar sobre los conocimientos existentes y discutir académicamente, al enfrentar teorías y comparar los resultados, la encuesta planteará este argumento o la generación de epistemología de manera similar.

propusieron un concepto más amplio, señalando que un estudio es metodológicamente sólido, refiriéndose a la creación de una colección o análisis de nuevo método de datos, o se ha producido un nuevo método, que incluye probar una o más variables u otros métodos que estudian poblaciones específicas de una manera más apropiada. Como en el caso anterior, los autores Cruz, Olivares y González (2014), Niño (2011) y Tirant Humanidades México (2017) mencionaron que existen razones metodológicas para el estudio, pero no ahondaron en el tema. Siguiendo la línea de investigación, se plantearon los objetivos de investigación, siguientes: Objetivo general (OG); Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en Lima Metropolitana 2021, y como objetivos específicos: (OE1) Determinar la relación que existe entre la dimensión integrar y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021; (OE2) Determinar la relación que existe entre la dimensión organizar y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021; (OE3) Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021; (OE4) Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021, y como último objetivo;(OE5)

Determinar la relación que existe entre la dimensión retención del personal y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021. Finalmente se plantearon las siguientes hipótesis de estudio:

Hipótesis General (HG): ¿Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?, como hipótesis específicas las siguientes:

Hipótesis específicas: (HE1) ¿Existe relación directa y significativa entre la dimensión integrar y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?,(HE2)¿Existe relación directa y significativa entre la dimensión organizar y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?,(HE3) ¿Existe relación directa y significativa entre la dimensión recompensas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?, (HE4) ¿Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021? y (HE5) ¿Existe relación directa y significativa entre la dimensión retención de personal y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?

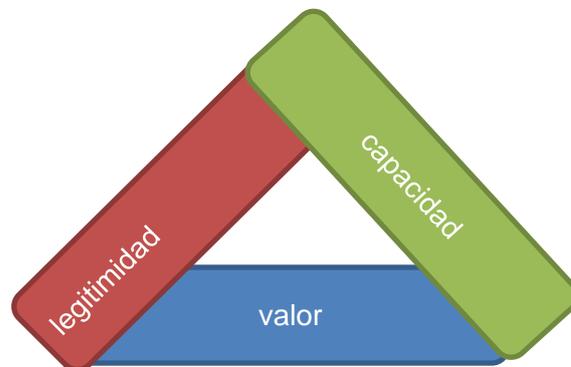
## II. MARCO TEÓRICO

Para sustentar y justificar la validez de la investigación vamos a exponer las principales teorías en las que se sustentó el estudio así mismo se exploró diversos antecedentes de estudio tanto a nivel internacional como nacional.

**Teoría del Valor Público (TVP):** el autor considera la situación norteamericana en el último cuarto del siglo XX como el trasfondo histórico del trabajo, pero se basa en toda la bibliografía académica en sentido global, incluyendo política y políticas públicas, economía, teoría organizacional, gestión pública. teoría, derecho administrativo y gestión empresarial. Sin pretender tener tal conocimiento, es necesario promover la gestión pública y posicionarse en tecnologías avanzadas como la estadística, la investigación operativa y la economía para calibrar el valor público. El éxito de la gestión pública puede ser el éxito de los propios administradores, o la supervivencia de las organizaciones públicas o la eficiencia personal para lograr los resultados políticos deseados. Pero la definición adoptada

por el autor es que el éxito es “incrementar el valor público generado por los organismos públicos a corto y largo plazo”. Para verificar la vigencia de esta postura, es necesario ver si estas ideas son útiles, para que los profesionales puedan enfocarse en cosas importantes, principalmente si las ideas propuestas tienen fundamento. En esa línea podemos citar a Bozeman, & Johnson, (2015) que afirman desde que Moore y Bozeman publicaron diferentes teorías del valor público, el tema del valor público ha recibido una amplia atención. este artículo discute la evolución de sus respectivos métodos, pero prestamos especial atención al "criterio de falla de valor público" establecido por Bozeman, que es un conjunto de ideas que se yuxtaponen y se ven afectadas por criterios de falla de mercado. Propone dos nuevos estándares que vale la pena agregar al modelo original de Bozeman. una definición ligeramente diferente de "dominio público", que parece ser compatible con los fallidos estándares de valor público. El segundo criterio es la "oportunidad de progreso", que tiene en cuenta el potencial dañino de la desigualdad social

Figura 1. triangulo Estratégico



Moore 2009

Así mismo Hintze, (2005) afirma que cuando la sociedad garantiza la mejor y más larga vida de sus miembros, estos generan más valor. Desde esta perspectiva, el valor puede definirse como la satisfacción de las necesidades humanas actuales y futuras relacionadas con la vida a través de esfuerzos humanos organizados. Hay dos supuestos importantes en esta definición, aunque son obvios, no pueden omitirse: Primero, el valor es la vida humana. En segundo lugar, no se limita a satisfacer las necesidades actuales, y la posibilidad de satisfacer las necesidades futuras. Entonces, el valor no es solo la vida presente, sino también la esperanza

de vida, las necesidades humanas de las personas sin futuro no se pueden satisfacer, porque el futuro son necesidades humanas. Cuando el valor incluye el ejercicio del derecho a la vida y la esperanza de vida, es decir, el ejercicio de la libertad, se convierte en un valor público. Por lo tanto, el valor público está preestablecido

**Gestion del Talento Humano:** La gestión del talento se refiere a un conjunto de procesos que implementa una organización a través de su departamento de recursos humanos para atraer, reclutar y absorber nuevos colaboradores, así como retener a los que ya son miembros de la empresa. En ese sentido Chiavenato (2009) reiteró el concepto anterior y agrega: “La gestión del talento es un campo muy sensible a la mentalidad dominante en la organización, es condicional y precisa porque depende de diferentes perspectivas, como la cultura, la estructura organizacional y el entorno; las características de los antecedentes, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y muchas otras variables importantes.” La gestión del talento se considera uno de los aspectos más importantes de una organización. Depende del desarrollo de actividades y procesos, y de una organización que tenga en cuenta las características, actitudes, hábitos, habilidades, talentos y trabajo de cada integrante.

**Nueva Gestión Pública:** En palabras de Hood (1991), págs. 5-6), la nueva filosofía de la gestión pública es La combinación de nueva institucionalidad y gestión profesional. Lapsley y Oldfield (2001, p. 217) señalaron que, en comparación con la teoría de la acción racional, Bajo el supuesto de que la toma de decisiones colectivas es solo una colección de intereses personales, el nuevo institucionalismo cree que las instituciones públicas están relacionadas con la comprensión y explicación de las interacciones entre los individuos, porque se les da una lógica propia. Depende de las preferencias personales. Como señaló Serna (2001), El concepto de sistema es un conjunto de valores, normas, reglas, convenciones y procesos a desarrollarse en un entorno organizacional específico y afectar directamente el desempeño desarrollado por diferentes participantes para orientar y restringir su comportamiento.

Así mismo para justificar la investigación se exploró las investigaciones de autores

FIGURA 2. Gestion de RRHH



Chiavenato 2009

tanto nacionales como internacionales destacando las propuestas investigadoras internacionales como:

Boiselie, et.al (2017) afirman que las organizaciones de los sectores público y privado se enfrentan a una competencia cada vez mayor por el talento. La gestión del talento en el sector público, sin embargo, es un campo de investigación poco explorado. El objetivo es definir la gestión del talento en el contexto del sector público colocándola en un marco de gestión de recursos humanos del sector público y vinculándola con los desarrollos y tendencias del sector público. Por lo tanto, aplicamos un enfoque multidisciplinario a la gestión del talento, utilizando conocimientos de la gestión de recursos humanos, la administración pública y la gestión pública. Primero, describimos las características

y desarrollos relevantes del sector público. Luego, definen la gestión del talento en el contexto del sector público con base en lo que ya se conoce de investigaciones previas y la literatura, y discuten temas clave, dualidades y tensiones con respecto a la gestión del talento en el sector público. Finalmente, sugieren una agenda futura para la investigación en gestión del talento en contextos del sector público y presentaron algunas implicaciones para los profesionales como Kravariti, F., & Johnston, K. Basándonos en la literatura de Talent Management (TM) de todo el mundo, evaluaron críticamente la permutabilidad de esta estrategia de gestión de recursos humanos al sector público. Si bien la MT ha captado la atención académica en el sector privado, sigue siendo poco investigada en el sector público. Abordamos este déficit empleando una revisión sistemática de la investigación de MT. La contribución original de este artículo es: (1) una definición de talento del sector público y MT; (2) una discusión sobre la aplicabilidad de la MT a las organizaciones públicas mediante la revisión de los parámetros internos y externos que influyen en su implementación; y (3) una evaluación crítica de la transferibilidad de la MT al sector público.

Ugaddan, y Park (2017), afirman que el propósito del documento fue estudiar los mecanismos destacados por los cuales la calidad del liderazgo político y administrativo puede influir en la participación de los empleados en las organizaciones del sector público a través de la Motivación del Servicio Público (PSM). Específicamente, el propósito de este artículo es doble. En primer lugar, se determina el resultado psicológico de la percepción de las cualidades de liderazgo de los funcionarios públicos. En segundo lugar, estudia cómo PSM regula el impacto de la calidad del liderazgo percibida en el compromiso de los empleados. Este estudio utilizó la Encuesta de principios de rendimiento de 2010 de la placa del sistema de protección y rendimiento (MSPB). Para establecer la validez única de la estructura, el autor realizó un análisis factorial exploratorio y un análisis factorial confirmatorio sobre las variables latentes, y luego realizó un análisis de validez y confiabilidad. El autor utiliza modelos de ecuaciones estructurales para determinar la relación entre la calidad del liderazgo político y administrativo, el PSM y el compromiso de los empleados. Los resultados muestran que la calidad del liderazgo político y administrativo se correlaciona positivamente con el PSM y el compromiso de los empleados. Este estudio

también confirmó el papel mediador del PSM en la relación entre la calidad del liderazgo político y administrativo. Este documento amplía la literatura con investigaciones que pueden revelar mecanismos clave que son importantes para mejorar el compromiso de los empleados, como el liderazgo político y administrativo y la calidad del liderazgo representado por PSM. Aunque la investigación anterior ha explorado ampliamente varios antecedentes del compromiso de los empleados, la investigación que se centra en el papel de la calidad en el liderazgo del sector público y el GPA todavía es limitada.

Steijn, y Leisink, (2006) afirman que la investigación académica sobre administración pública dedica relativamente poca atención a las cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos (GRH) y la satisfacción laboral. Muchos estudios del sector privado sugieren que invertir en HRM tiene efectos positivos en la moral de los trabajadores. Por tanto, en este estudio, las variables que miden las prácticas de gestión de recursos humanos se combinaron con un análisis de los determinantes de la satisfacción laboral en el sector público holandés. Se probaron y confirmaron tres hipótesis. Revelaron que (a) las características individuales tienen un efecto insignificante en la satisfacción laboral, (b) las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un efecto positivo, pero (c) este último efecto es en gran medida indirecto y mediado por las características del trabajo y de la organización.

Thompson, (2017). Varios académicos han propuesto marcos para interpretar cómo las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) del sector público han seguido los cambios en los valores sociales. Aunque tales marcos tienen importantes propósitos heurísticos, el apoyo empírico ofrecido para las interpretaciones realizadas es generalmente escaso. Este estudio emplea técnicas de análisis de contenido para evaluar la validez relativa de estos diferentes esquemas con un enfoque en la prioridad asignada a los diferentes valores por los miembros del Congreso en los debates sobre la función pública federal. Según los resultados, entre los valores relacionados con la GRH más dominantes para el período de 122 años (1883-2004) se encuentran la eficiencia, la moralidad y el progreso.

Van De Voorde, et.al, (2010) Afirman que las organizaciones emplean

herramientas estratégicas, como cuadros de mando de la fuerza laboral, para realizar un seguimiento a los procesos de cambio relacionados con la gestión de recursos humanos implementados y los efectos de estos en el rendimiento de la unidad de negocio. Sin embargo, aún permanece latente el reto de encontrar indicadores adecuados, establecer relaciones temporales y brindar información de gestión útil. Utilizando datos de archivos longitudinales de 171 sucursales de una gran organización de servicios financieros, el estudio examina hasta qué punto las encuestas de empleados pueden servir como un predictor de un mejor desempeño financiero a nivel de sucursal. Los resultados de una serie de modelos en AMOS (Análisis of Momento Estructuras) mostraron que una parte significativa de las ganancias de las sucursales se podía predecir utilizando encuestas a los empleados después de corregir las ganancias anteriores. Según la extrapolación a todas las ramas de esta organización, los cambios en los puntajes de las encuestas a los empleados predicen ganancias anuales más altas de 178 millones de euros (17,9 por ciento de las ganancias anuales totales) en toda la empresa. Se discuten las implicaciones para la investigación y la práctica.

Phan y Bae, (2021) afirman que el estudio actual examinó los determinantes de la intención de rotación de funcionarios públicos talentosos que se unen a dos programas de gestión del talento (TM) en el gobierno de la ciudad de Sanan, Vietnam. Con base en los datos de la encuesta de 336 funcionarios públicos que contrataron con base en el programa de MT, hemos encontrado que las prácticas de HM duras percibidas están relacionadas negativamente con la intención de rotación, mientras que no hay relación entre la práctica de HM blanda y la intención de dejar la organización. El compromiso de los empleados (EE) media completamente la relación entre las prácticas de TM duras percibidas y la intención de rotación, y media parcialmente la relación entre la adaptación percibida entre la persona y el entorno (PE) y la intención de rotación. El estudio sugiere que las organizaciones públicas de la ciudad de Danang deberían centrarse en prácticas estrictas de MT y en la congruencia del individuo con el entorno laboral.

Castro Morí, et.al (2020). Señaló que la principal característica de la investigación es el establecimiento de la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, que se sustenta en aportes teóricos que ayudan a fortalecer

los conceptos y marcos teóricos existentes. El objetivo principal fue determinar el modelo de gestión del talento para mejorar el desempeño laboral en 2020 es utilizar investigación básica, experimentación, diseño descriptivo y transversal, utilizar encuestas como técnicas de recolección de datos y utilizar cuestionarios para cada variable como herramienta de investigación. La conclusión del estudio es que la gestión de talentos y el desempeño laboral en base a los empleados es aceptable, es decir, una mejor gestión de los talentos puede mejorar el desempeño laboral. La población y muestra están compuestas por 70 colaboradores de los organismos estudiados. Como tecnología Utilizando esta encuesta como herramienta, una encuesta cuestionario sobre conocimientos, habilidades, juicios y actitudes hacia el desempeño laboral en la gestión del talento, teniendo en cuenta los siguientes conocimientos, se motivan y demuestran que cuentan con entidades de liderazgo efectivas. La gestión de talentos y desempeño laboral de los empleados es aceptable, es decir, una mejor gestión del talento mejora su desempeño laboral, y los resultados se resumen para continuar en la dimensión de conocimiento Gestión del talento, Los colaboradores reconocen que la agencia ha fortalecido sus conocimientos técnicos y funciones, los ha motivado a realizar los conocimientos y cree que la entidad brinda una oportunidad para obtener la visión de la nueva agencia. En la dimensión técnica, tienen una Tienen visión global y sistemática y espíritu de equipo respectivamente, aplicaron conocimientos, estuvieron motivados y demostraron que existe un liderazgo efectivo en la entidad. Sin embargo, tenga en cuenta que "a veces" hay una mala comunicación dentro de la organización. En la dimensión de juicio de la gestión del talento, se comprueba que determinan sus propias prioridades dentro de la organización, realizan una revisión justa ante cualquier hecho, tienen acceso a datos e información, tienen espíritu crítico, evalúan la situación antes de actuar y analizan y juzgan. lo que sucedió internamente El hecho de que la agencia. En la dimensión actitudinal de la gestión del talento, los empleados tienen espíritu emprendedor, son fáciles de adaptarse a los cambios dentro de la organización y son personas innovadoras que están dispuestas a asumir riesgos para lograr resultados positivos enfocándose en los resultados del desempeño laboral. Esta Dimensiones motivacionales del desempeño laboral Los resultados muestran que los empleados tienen grandes

ambiciones de desarrollo profesional, alcanzan metas basadas en sus expectativas y evitan conflictos en el lugar de trabajo para no afectar su desempeño. "A veces" hay apoyo del jefe, y tienden a "sí" para apoyarlos. Del mismo modo, "a veces" se respetan las reglas y políticas de la organización, siguen el perfil en función del puesto que ocupan y cumplen con las leyes y regulaciones de manera responsable. En cambio, recibe el equipo y los materiales necesarios para realizar la tarea de manera eficaz. En cuanto a la capacidad de la dimensión de desempeño laboral, muestra que los empleados tienen las habilidades de comunicación que les permiten optimizar el desempeño, incluidas las habilidades técnicas, de resolución de problemas y analíticas.

Así mismo Álvarez-Indacochea, et.al (2018) Afirman que la evaluación actual del desempeño de los servidores públicos debe corresponder a los logros de personal de alta calidad, proactivo y eficiente, y puede mejorar los resultados de las metas y objetivos marcados por la organización. El propósito de esta investigación fue analizar teóricamente la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la nación ecuatoriana y plantear algunas ideas, primero conceptualizar el modelo terminológico y de evaluación del desempeño y luego mostrar diferentes modelos de gestión. Evaluar el desempeño laboral, sus recomendaciones, las políticas a seguir y los diferentes modelos discutidos en la literatura. El segundo es dejar claro que la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios públicos ecuatoriana debe adaptarse a talentos con alta motivación, alta calidad y alta eficiencia. Afirmar que la evaluación actual del desempeño de los servidores públicos debe ser consistente con los logros de personal de alta calidad, proactivo y eficiente, y puede mejorar los resultados de las metas y objetivos marcados por la organización. El propósito de esta investigación fue realizar un análisis teórico de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la República del Ecuador y plantear algunas ideas, primero conceptualizar el modelo terminológico y de evaluación del desempeño y luego mostrar los diferentes modelos de gestión. Evaluar el desempeño laboral, en la etapa de sus recomendaciones, las políticas a seguir y los diferentes modelos discutidos en la literatura. El segundo es aclarar que la valoración del desempeño de los servidores públicos debe estar vinculada al desempeño de personal con alto entusiasmo, alta calidad y alta eficiencia laboral,

de manera que se mejore el desempeño laboral. Los objetivos y metas establecidos son calificados y efectivos, lo que puede mejorar los resultados de los objetivos y metas establecidos por la organización. Los métodos utilizados para llevar a cabo este trabajo son principalmente métodos teóricos: lógica-historia-lógica abstracta, inducción-deducción, focalización en sistemas, análisis y síntesis, a partir de la evaluación de la bibliografía disponible, se puede construir el contenido del trabajo para integrar los Recursos humanos y mejora del desempeño. Hay tres principios psicológicos importantes en el proceso este cíclico, si el subordinado sabe lo que se espera de él, puede mejorar su desempeño en el puesto. Debe proporcionarse información suficiente sobre las prioridades, los resultados esperados, los métodos de evaluación de los resultados y los recursos disponibles. Para mejorar su desempeño en este puesto, los subordinados deben dar retroalimentación sobre lo que ha hecho. Este es el más destacado de todos los principios, porque comprender los resultados es fundamental para mejorar y corregir el desempeño laboral. Los subordinados deben recibir orientación y ayuda para mejorar su desempeño en el puesto. Al actuar con subordinados, el ambiente existente debe ser propicio para la actitud del superior, en lugar de simplemente juzgarlo. Cuando se cumplan estos tres principios, la persona se sentirá partícipe de los objetivos de la organización, mejorará la relación con el superior del puesto que ocupará y utilizará los métodos necesarios para mejorar el desempeño.

Para Thompson, (2017) varios académicos han propuesto marcos para interpretar cómo las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) del sector público han seguido los cambios en los valores sociales, aunque tales marcos tienen importantes propósitos heurísticos, el apoyo empírico ofrecido para las interpretaciones realizadas es generalmente escaso. El estudio empleó técnicas de análisis de contenido para evaluar la validez relativa de estos diferentes esquemas con un enfoque en la prioridad asignada a los diferentes valores por los miembros del Congreso en los debates sobre la función pública federal. Según los resultados, entre los valores relacionados con la GRH más dominantes para el período de 122 años (1883-2004) se encuentran la eficiencia, la moralidad y el progreso.

Armesto & DeOca, (2020) Analizo la incidencia de factores ambientales relevantes en el buen gobierno y del RRHH de las instituciones públicas; luego de analizar a los participantes directos y su respectivo análisis de Pareto, se determinó que los factores más influyentes son la motivación laboral y las condiciones laborales son los más influyentes. La investigación realizada por el método cuantitativo explicativo que intenta explicar la causa de este fenómeno, con una población de 450 trabajadores y una muestra aleatoria simple de 200. La tecnología utilizada fue el cuestionario para entrevistas y cómo recopilar información, verificado por expertos en disciplinas afines; utilizando estadísticas de regresión logística multivalente se procesaron la información, con los resultados mostraron que la motivación laboral y las condiciones laborales influyen fuertemente en la gestión del talento. Los resultados del 88,5% mostraron que la gobernanza de la organización está estrechamente relacionada con el desarrollo del entusiasmo de los trabajadores, y la motivación de los trabajadores están relacionados con la mejora de las condiciones laborales en un 88,5%, resultados que permiten establecer que la gobernanza de la institución está vinculada fuertemente al desarrollo de la motivación en los trabajadores coligado con la mejora de las condiciones laborales.

Para Barrios-Hernández, et.al (2020) el propósito fue analizar e investigar la gestión del talento en un entorno altamente competitivo, que propicie el desarrollo de las capacidades dinámicas de un grupo de líderes organizacionales. Se propuso un estudio cuantitativo, la encuesta constó de 14 ítems, medidos en escala Likert, y estuvo dirigida a 70 líderes de empresas de diferentes sectores económicos de Barranquilla, Colombia. Los resultados muestran que los espacios de conocimiento compartido y los estilos de gestión y liderazgo que promueven el cambio tienen un impacto positivo en el desarrollo de la capacidad dinámica de los líderes para adaptarse a las condiciones ambientales cambiantes. Con base en la revisión de la literatura y los resultados de la encuesta, se concluye que, para desarrollar capacidades dinámicas, los talentos deben gestionarse para garantizar las condiciones ambientales en constante cambio. De este modo sobre la base de establecer relaciones efectivas con los participantes externos, que aprovechan y reconocen las oportunidades del entorno. En este sentido, la

capacidad y motivación de los empleados juega un papel protagónico en el desarrollo de capacidades dinámicas, pues requieren en gran medida la formación de equipos de trabajo y los métodos de gestión del cambio. Por tanto, este proceso implica la colaboración entre las personas y el entorno, fomentando la capacidad de entablar relaciones interpersonales. En definitiva, la investigación confirma que las condiciones convenientes para la gestión del talento son el espacio de interacción del conocimiento entre los empleados y el estilo de liderazgo que promueve la transformación y el cambio.

Para Pardo-Martínez, (2013). Afirma que, para gestionar plenamente los talentos en la organización y su progreso en la sociedad, es necesario crear condiciones físicas e intelectuales para todo su potencial desarrollo físico e intelectual. Históricamente, los seres humanos se organizan en grupos para crear un entorno adecuado para alcanzar la trascendencia y el potencial, y su proceso de desarrollo es continuo y sostenible en el tiempo. Es importante comprender la posibilidad de que los seres humanos deban producir cambios o cambios sociales y organizacionales. Es importante participar y comprender las relaciones y relaciones interpersonales que se dan dentro de la empresa porque son las condiciones de desarrollo social para lograr el mejor clima laboral y social. talentos a nivel organizacional.

En esa misma línea García-Muina, (2014) afirma que en la actualidad es un reto para las organizaciones la gestión del talento, puesto que la aportación de valor se produce cada vez más desde la disciplina del capital intangible (recursos humanos). El modelo actual de crecimiento tecnológico y dinamismo competitivo, hacen de la gestión del talento que realizan las compañías, sea un factor crítico del éxito en los actuales mercados. Sin embargo, no existe un marco teórico de general ni estudios empíricos que demuestren ampliamente el papel de la gestión del talento en la creación de ventajas competitivas. Por este motivo se plantea como primer objetivo de la investigación, analizar la evolución de la gestión del talento y conocer en profundidad sus dimensiones básicas: las personas y los puestos clave en la organización. A partir de estas dimensiones, se recomienda clasificar y caracterizar la literatura, como segundo objetivo de la investigación, abordarlas de acuerdo a estas dimensiones, para mejorar la comprensión de la función de gestión del talento en la estrategia de negocios. se puede concluir que existen

diferentes formas de entender la gestión del talento y cómo aplicarla en la organización, para ello, se describen las dimensiones básicas de la gestión del talento (personal y puestos clave). concluimos que todo plan de gestión del talento consta de 06 procesos o etapas: atracción, selección, identificación, desarrollo y retención. Originalidad / valor agregado recomendamos que la gestión del talento sea considerada desde el inicio del proceso estratégico.

Así mismo Montoya, et.al (2016) afirma que esta investigación refleja el valor de la gestión humana como socio estratégico para una gestión organizacional exitosa. Su objetivo es mostrar a la comunidad académica de manera descriptiva las acciones que se llevan a cabo en la región y su contribución al desarrollo de la empresa. El método utilizado para desarrollar esta investigación se basa en una revisión bibliográfica de materiales secundarios, enfatizando que la gestión humana es un proceso estratégico para lograr las metas organizacionales y estratégicas. Fruto de esta reflexión, se propuso un documento que sustenta la posibilidad de proponer un punto de vista para la gestión del talento en cualquier tipo de organización a partir del diseño de diferentes estrategias, como la gestión de procesos y la gestión de capacidades, a través de lo que el capital humano puede lograr, el valor para la organización, vinculando su trabajo con la estrategia organizacional, y transformándola de un simple campo de ejecución a un campo de consultoría que apoye la toma de decisiones. En la actualidad, los procesos relacionados con la gestión de empleados han experimentado cambios significativos e importantes en diversos campos e incluso en su comportamiento dentro de la organización, porque suponen una ventaja competitiva y responden a los nuevos retos de la internacionalización y globalización. La característica de la gestión humana es incluir conceptos, principios y tecnologías universales, que deben adaptarse al entorno actual. La característica de la gestión humana es incluir conceptos, principios y tecnologías universales, que deben adaptarse al entorno actual. A través de estas rutas, las personas intentan adaptar los conceptos, tecnologías y estrategias de gestión necesarias para lograr una organización altamente competitiva al entorno organizacional.

De Bock, (2017) expone que los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se han producido en las últimas décadas han sido tan grandes

que el mundo ha experimentado un cambio en la forma de comunicación y adquisición de información, la globalización ha cambiado la sociedad y sus formas de relación, estos cambios en el lugar de trabajo obligan a modificar las habilidades directivas clásicas. En este contexto, la investigación sugiere alternativas para incrementar las posibilidades de lograr metas individuales o colectivas, tomar decisiones responsables, responder y resolver pacíficamente los conflictos, prevenir situaciones de riesgo, demostrar compromiso y asumir la responsabilidad por el comportamiento, incluyendo el desarrollo de habilidades básicas en la sociedad y el trabajo. A esto se le llama la capacidad de existir o habilidades blandas, junto con la habilidad técnica que son las herramientas de gestión basadas en incentivos, valor compartido, trabajo en equipo y liderazgo democrático y participativo. (habilidades duras), además de la formación profesional, determinan la eficacia y eficiencia de las organizaciones públicas. Solo la eficiente gestión del capital humano puede lograr los resultados esperados. Pero en el entorno laboral actual conviven distintas generaciones, y según los hechos que marcan su historia se definen las características que inciden en el desarrollo personal y el desempeño laboral. Para Wilhelm Strauss y Neil Howe (1991), “una generación está formada por personas que tienen una posición común en la historia para brindarles una representación universal”. En este sentido, La investigación incluye el diseño de pautas y herramientas de gestión que orienten a los gestores públicos para que puedan determinar la comparación de diferentes paradigmas generacionales, así como las generaciones que conviven e interactúan en un ambiente de trabajo, aprender de los demás y generar valor agregado para ellos. Una organización cuya función tiene un impacto positivo en la comunidad. Por eso, es importante que un directivo público se convierta en líder, que comprenda las características, fortalezas y debilidades de cada generación, planifique y proponga un plan de acción para mejorar el desempeño del equipo y configurar un conjunto de metas comunes a alcanzar. En conclusión, gerenciar una organización que incluye esta convergencia de generaciones es un desafío, desde su integración, convivencia, y el logro de los objetivos y metas fijadas.

Vandenabeele, et.al (2014) las reformas del sector público desde la ciencia y el movimiento de gestión del siglo XIX se han identificados como una mejora de

la productividad, eficiencia y calidad de servicio de los servicios públicos. La más reciente de las reformas gubernamentales se basan en nuevos métodos de gestión (NPM), que es un movimiento para reinventar la administración de los gobiernos estas incluyen conceptos como tratar a los ciudadanos, como clientes es decir con una orientación al mercado, mayor flexibilidad, capacidad de respuesta y orientación a resultados. Por ejemplo, Fu y Chang (2019) muestran que La innovación sirve como un medio prometedor para mejorar servicios públicos en Taiwán. Hsieh y Huang (2019) también indican que hay una diferencia significativa en la estructura de promoción del servicio civil entre el público, los gerentes y empleados públicos. recientemente, muchas medidas de reforma administrativa que se han implementado en un intento por lograr eficiencia, incluida la reducción de la burocracia, la descentralización, empoderando y ofreciendo incentivos para mejorar calidad del servicio público (Osborne & Gaebler, 1992). Sin embargo, la nueva gestión pública, la reinvención el gobierno y la orientación al mercado también han sido criticado por muchos estudiosos de la administración pública. Algunas de estas críticas apuntan al excesivo énfasis sobre la eficiencia y el sacrificio de valores públicos como igualdad y equidad (Bozeman, 2007), mientras que otros tienen en cuenta que las organizaciones públicas se tratan como principales: relaciones de agente en lugar de un fideicomisario o beneficiario relación (Dunleavy & Hood, 1994, p.7). Los investigadores de la motivación del servicio público (PSM) creen que el altruismo es descartado por la nueva gestión pública (Perry y Hondeghem 2008a; Perry y Vandenabeele, 2008; Houston, 2009; Perry y col. 2009). Por lo tanto, la (motivación del servicio público) PSM se considera un instrumento alternativo viable para apoyar la nueva gestión pública y el gobierno. El estudio apoya la noción de que La reforma de reinvención afecta positivamente la atracción por formulación de políticas, compromiso con el interés público, auto sacrificio. También encontramos que la reforma de la reinvención aumenta el PSM de los funcionarios públicos. Las características de centralización, trámites burocráticos, complejos los sistemas organizativos y las regulaciones resultan en una desconexión entre los funcionarios y la organización, que impiden a los funcionarios mantener PSM. Se considera que la reforma de reinvención cultiva mecanismos de empoderamiento y participación de la sociedad civil y los funcionarios, lo que a su vez aumenta el PSM de los funcionarios públicos. Algunas

personas creen que la PSM y las reformas administrativas orientadas al mercado no son necesariamente compatibles y que los funcionarios públicos se resistirán a las reformas y cooperación, e incluso debilitar el PSM. Sin embargo, este estudio muestra que la mayoría de los funcionarios públicos apoyan reforma administrativa y profesionalismo de la gestión pública, incluidas las funciones generales relevantes y obligaciones de un gobierno eficiente, Si los funcionarios públicos pueden considerar la reforma administrativa como una mejora en la eficiencia organizacional y una herramienta importante para mejorar la satisfacción ciudadana, la reforma no afectara negativamente al PSM. Más bien, como resultado de una actitud altruista, la reforma podría incluso fortalecer la PSM, el compromiso y rendimiento organizacional. En segundo lugar, atracción por la formulación de políticas, compromiso con el interés público y el auto sacrificio, podían influir positivamente en el compromiso organizacional en el sector público. PSM es un tipo de comportamiento prosocial que se considera que conduce a resultados beneficiosos para la organización. Si las organizaciones públicas pueden proporcionar servicios públicos significativos, (la motivación por el servicio-MSM) de los funcionarios conducir a un mayor compromiso organizacional. Estudios previos han demostrado que el PSM está asociado con compromiso organizacional (Kim, 2006; Xiaohua, 2008). Sin embargo, estos estudios no examinan sus dimensiones. Este estudio exploró cómo las sub dimensiones de PSM afectan la organización compromiso y encontró una relación con la organización compromiso. El estudio encuentra que la organización y el compromiso de los funcionarios afecta positivamente a la organización. Las administraciones publicas pueden mejorar la capacidad de sus funcionarios y la motivación del servicio público a través de la aplicación de reformas, que mejoren en los funcionarios su compromiso con la gestión pública, la atracción de los funcionarios públicos a la formulación de políticas, compromiso con el público El interés, la compasión y el auto sacrificio merecen fortalecerse en el sector público. En general, El liderazgo transformacional se basa en el cuidado del trabajo. e inspira aún más a los funcionarios públicos a sentirse atraídos por la relación entre PSM y rendimiento organizacional. Aquellos servidores públicos que se comprometan con una Las organizaciones tienen un mejor desempeño laboral que aquellos con menor compromiso organizacional. El diseño centralizado de las agencias gubernamentales tradicionales fácilmente

servientes indiferentes a su trabajo y, a su vez, reducen su compromiso organizacional va perdiendo terreno en el campo de la gestión pública. Este estudio confirma que el PSM es un antecedente de compromiso organizacional. Si los funcionarios pueden mejorar su atracción por la formulación de políticas, compromiso con el interés público, la compasión y el auto sacrificio en su trabajo, su compromiso organizacional incrementará. Además de hacer razonables reformas administrativas, educación y formación laboral se puede utilizar para mejorar la gestión administrativa de los funcionarios Orientación a la ética y al servicio ciudadano. Mejorar el compromiso organizativo de los funcionarios públicos puede aumentar su desempeño laboral. Como sabemos, todos los métodos del liderazgo transformacional, la gestión, participación en la toma de decisiones, el empoderamiento y la delegación pueden mejorar el compromiso organizacional de los servidores y, en última instancia, mejorar su desempeño organizacional. Este estudio utiliza muestreo probabilístico para su investigación. muestras, pero aún es posible que la muestra no representa la población en estudio, resultando en un "sesgo de muestra" o "sesgo de selección". Más largo Se necesitan muestras, particularmente al explorar el camino, relaciones en diferentes áreas temáticas.

Este estudio explora principalmente la relación causal entre la construcción SEM, pero SEM también se enfrenta a muchos desafíos. Bollen y Pearl (2013) argumentan que SEM tiene ocho mitos, incluido que los SEM no están equipados para manejar relaciones causales no lineales y los SEM hacen no se aplica a experimentos con tratamientos aleatorizados. Este estudio no midió la posibilidad de no lineales relaciones causales, ni llevó a cabo experimentos diseños en tratamientos aleatorizados. La investigación futura puede seguir utilizando métodos de diseño experimental para detectar relaciones lineales y no lineales, mientras se combinan teoría con datos alternativos para una mayor exploración. Algunos estudiosos creen que el diseño experimental es la única forma de probar las relaciones causales, pero hay otros eruditos que creen que existen otras formas para detectar causalidad. En un modelo de regresión tradicional, la relación causal se puede establecer entre la variable independiente y la variable dependiente. Este estudio avanza metodológicamente la erudición por explorar la relación de "camino", que, argumentamos, es más significativo que una relación "causal". En última instancia, SEM es un método apropiado para examinar estas relaciones

teóricas, que deben ser mantenidas en el futuro Aunque Chen y Xu (2016) identifican que PSM está recibiendo cada vez más atención en la comunidad china, argumentan que la investigación futura puede abandonar la definición y medición de Perry (1996) y, así, volver a "la motivación para impulsar al público comportamiento del servicio ". Por lo tanto, la investigación futura debe consulte la "Teoría de la autodeterminación" para desarrollar más medidas apropiadas. El PSM puede tener sesgos debido a motivos culturales o personales. Otros factores, especialmente las diferencias culturales en torno a diferentes países, y tendríamos que recopilar más datos y realizar más investigaciones para examinar esas diferencias. El estudio se basó en métodos cuantitativos, pero existe espacio para una investigación más cualitativa en el futuro para complementar los resultados de nuestra investigación con más conocimiento contextualizado. Por lo tanto, una gama de Podrían adoptarse métodos cualitativos para mejorar la profundidad de la investigación en este campo.

Sacad y Abdulquddus. (2021). Realizo el estudio con el objetivo investigar las prácticas actuales de contratación, selección y retención de empleados utilizadas por las organizaciones del sector privado en Arabia Saudita con el fin de formular recomendaciones adecuadas que contribuyan a una mayor eficacia de estas prácticas. El estudio utilizó enfoques cualitativos y cuantitativos, se utilizaron cuestionarios y entrevistas semiestructuradas para recopilar datos de 14 organizaciones del sector privado en Arabia Saudita en las ciudades de Jeddah, Riyadh y Makkah sobre la base de un muestreo de conveniencia. Los resultados indicaron que la mayoría de estas organizaciones se basaron en las referencias de los empleados (con la consideración de los miembros de la familia) como fuente de reclutamiento, entrevistas como método de selección y desarrollo, el crecimiento profesional y las oportunidades de capacitación como parte de sus estrategias de retención de empleados, mientras que la falta de candidatos calificados fue el principal desafío de reclutamiento y saudización al que se enfrentó. En consecuencia, las recomendaciones incluyen la regulación de programas de referencia de empleados sin discriminación / nepotismo con un mayor uso de fuentes de reclutamiento electrónicas, el uso de muestras de trabajo y pruebas de capacidad cognitiva para la selección, así como la provisión de programas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal para la retención de empleados respecto

a la inteligencia emocional y la resiliencia se encuentran correlacionadas en un 0,658.

Gopinath, (2021) investigo que la Formación y el Desarrollo influyen en la Satisfacción Laboral con especial referencia a BSNL en tres SSA (Área de conmutación secundaria) diferentes, a saber, Trocha, Thanjavur y Madurai usando SEM Modelado. La Capacitación y Desarrollo es una de las funciones de la gestión de recursos humanos la cual es principalmente preocupado por las personas en el trabajo y por su relación dentro de la organización. La política de formación y desarrollo de la organización son considerado uno de los determinantes esenciales de la eficacia de la gestión de recursos humanos. La formación y el desarrollo programas deficiencias en los empleados. La capacitación hace que los empleados sean versátiles en las operaciones. Todo más redondo se puede transferir a cualquier trabajo. Flexibilidad por lo tanto está asegurado. El crecimiento indica prosperidad, que se refleja en mayores ganancias de año en año. Examinar el nivel de formación y Desarrollo asociado a la Satisfacción Laboral mediante la Escala del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) entre los empleados de BSNL. La escala JDI incluyó Trabajo, Supervisión, Pago, Promociones y Colaborador. La satisfacción laboral es una respuesta personal afectiva emocional como resultado de su "estimación del grado en el que algún hecho de la realidad laboral es congruente o incongruente con sus valores" según (Ejiogu, 1985). Por tanto, es importante Tener una buena comprensión de la personalidad total y el sistema de valores de un individuo para comprender y describir su satisfacción laboral. Algunos importantes implicaciones para la investigación futura también se derivan del estudio el estudio cubrió un período de cuatro meses de enero a junio de 2014. El universo del estudio fue de 4640 empleados de BSNL que consta de ejecutivos y no ejecutivos, cuadros técnicos y no técnicos y ambos sexos de tres SSA, a saber, Trichy, Thanjavur y Madurai. De En el universo, se seleccionó un tamaño de muestra de 928 encuestados (exactamente el 20%) mediante el método de muestreo aleatorio proporcional estratificado. El estudio dependió principalmente de los datos primarios recopilados a través de un cuestionario bien enmarcado y estructurado. Este estudio se llevó a cabo a través del método de encuesta utilizando cuestionarios como instrumento principal. Impacto en la satisfacción laboral mediante la escala del índice descriptivo del trabajo (JDI) por Smith, et.

Alabama. (1969) entre los empleados de la unidad de estudio la escala incluyó Trabajo, Supervisión, Pago, Promoción y Compañero de trabajo. Se midió la validez y confiabilidad de los cuestionarios, las consistencias internas de la escala se evaluaron a través de la computación prueba de Crombach. Mostrando un valor de confiabilidad de 0.9. La implicación de estos valores indica que todo el elemento utilizado para cada componente del cuestionario tiene valores de fiabilidad altos y consistentes. El modelo CFA y el modelo de ruta en Amos se utilizaron para este estudio. El resultado del estudio será aplicable solo a estos encuestados. Además, no se puede afirmar que las inferencias sean universales para todo el BSNL. Pero se toma la precaución adecuada para hacer que el estudio más objetivo y empírico

Alma-Ata, et.al (2020) Este estudio investiga los efectos de la gestión del talento (MT) de los recursos humanos en la mejora del desempeño organizacional. El estudio se realiza mediante la hipótesis del efecto de la gestión del talento en el desempeño organizacional. Se teoriza que el compromiso organizacional sea un factor mediador para esta relación. Además, el modelo considera el estilo de liderazgo transformacional como un factor moderador potencial. Se recopilaron datos de 385 empleados de hoteles jordanos mediante cuestionarios y luego se analizaron mediante el modelado de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados demuestran el impacto positivo de la gestión del talento (MT) en el desempeño organizacional, la continuidad efectiva y el compromiso normativo. También se demuestra que la continuidad efectiva y el compromiso normativo jugaron un papel mediador. Finalmente, Se ha demostrado que el estilo de liderazgo transformacional es una variable moderadora con un efecto en la gestión del talento y el desempeño organizacional. Los hallazgos muestran la importancia del papel que juega el compromiso organizacional en el logro de las metas de desempeño de los recursos humanos

Zanellia, (2020) afirma que el propósito del trabajo fue sugerir varios puntos para superar la guerra del talento. A pesar del importante papel del recurso humano en el cumplimiento de la estrategia de las organizaciones, el talento de guerra es una amenaza que a menudo se pasa por alto y no se incluye en la estrategia principal de la organización. Revisar la guerra del talento, proponer la estrategia alternativa para la gestión del talento para superar la situación y ofrecer sugerencias para futuras investigaciones y prácticas. El estudio sugirió 3 claves para conquistar

la guerra del talento, a saber, preparar una ágil fuerza laboral, reinversión de la gestión del talento y colaboración con el gobierno. Implicaciones prácticas en la arena emergente de la guerra del talento, las organizaciones deben reconocer y gestionar hábilmente las conexiones entre el capital humano y la estrategia competitiva para evitar perdiendo la oportunidad clave. Las personas son lo más valioso de una empresa activo, por lo tanto, los productos y servicios no pueden ser formado, construido o preparado sin el mano de obra. Inversiones intensivas en talento son originalmente menos atractivos para las corporaciones como tales inversiones solo generarán un retorno saludable si los trabajadores continuamente trabajar para la misma empresa. Organizaciones se enfrentan a una competencia excesiva por el talento en todo el mundo, así como las dificultades apelar, preservar y establecer las personas que necesitan. A pesar de la corriente recesión económica mundial, hay críticas situaciones básicas para asegurar que el talento sea global la competitividad seguirá siendo un importante desafío. Para evitar perder la clave oportunidades en la arena emergente de la guerra de talentos, las organizaciones deben reconocer y Manejar hábilmente los vínculos entre humanos capital y estrategia competitiva. El estudio recomienda preparar una mano de obra ágil, reinventar la gestión del talento, e involucrar al gobierno para ganar el talento de guerra. Hacer cumplir la gestión del talento técnicas facilita que las empresas sean equipadas para el futuro, apoyando al talento estrategias de gestión, proporcionando formación, fomento de la experiencia laboral, actividades de desarrollo, y proporcionando líderes presentes y futuros con recursos para reconocer sus objetivos, la empresa está organizada y preparada para dirigir a los empleados asegurándose que estén listos, competentes, empoderados y comprometidos como la organización se expande. El autor sugiere que la investigación futura debe realizar entrevistas cualitativas con empleados talentosos, compañeros de trabajo y / o gerentes para desenmascarar los diversos tipos de actitudes de los empleados talentosos. Es fundamental para estudios de gestión del talento para examinar estrategias para reclutar y retener talento dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta la importancia de los factores de recursos humanos.

Salas Hernández, (2020) afirma que el activo más valioso de una organización a nivel mundial es considerado su talento humano que es el único

activo que no se puede copiar, por su capacidad para encaminarla hacia la excelencia y el éxito. Bajo esta óptica, la investigación se centró en generar un constructo teórico, considerando la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La investigación se enlazó epistemológicamente con el enfoque racional-realista, orientado hacia el paradigma positivista y enfoque cuantitativo, planteado con un diseño de campo de carácter descriptivo-correlacional, no experimental y transeccional. La población estuvo conformada por 391 trabajadores; eligiéndose mediante un muestreo no probabilístico intencional a 70 de ellos. A la muestra se le aplicaron tres instrumentos indexados: 1. Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith; 2. Escala de Satisfacción Laboral de Spector; 3. Proceder gerencial de Romero; todos de escala tipo Likert. La confiabilidad fue el Coeficiente de Alfa de Crombach, obteniéndose para el compromiso organizacional 0.80, satisfacción laboral 0.90 y en el proceder gerencial 0.84. Los resultados revelaron que los gerentes aplican un trato humanizado hacia el talento humano, y una retroalimentación permanente. En cuanto a la satisfacción laboral, el sistema de remuneración y ascensos está generando una marcada inconformidad. Así mismo, el compromiso predominante fue el "normativo", con escasos deseos de permanecer en la organización. A nivel estadístico se determinó que los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos y comprometidos, con un coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = .067$ ), indicando una correlación positiva muy baja entre las variables en estudio. Esta información permitió fundamentar la elaboración del constructor teórico, de la gerencia pública, enfocada en promover el fortalecimiento de la relación entre los colaboradores de la organización.

Hardyman, et.al, (2021) consideran cómo una perspectiva sobre la co-creación de valor, conocida como 'lógica dominante en el servicio (lógica SD), contribuye a la comprensión teórica y empírica de los procesos que subyacen a la innovación social y la co-creación en los servicios públicos. Específicamente, se explora cómo la adopción de una perspectiva de ecosistemas de servicios para interpretar datos empíricos con respecto a las experiencias de participación en un programa de innovación de servicio público del Reino Unido, mejora la comprensión de los procesos de aprendizaje e intercambio de conocimiento, la experimentación y la creación conjunta de valor en proyectos de innovación de servicio público. La

innovación en el sector público es cada vez más aclamada como el vehículo a través del cual se pueden abordar los problemas perversos y los desafíos sociales, la innovación del servicio público y la innovación social se proponen con frecuencia como conceptos y estrategias para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos serán efectivas en la medida en que los ciudadanos estén involucrados en dichos procesos (Meijer, 2019) ; Voorberg et al., 2015 ).la investigación estuvo enmarcada en el enfoque cualitativo, realizado como parte de una evaluación de un programa de innovación de servicios públicos en el Reino Unido y examinó las percepciones sobre cómo la participación en el programa facilitó la experimentación, el aprendizaje y el intercambio de conocimientos, y la co-creación de valor potencial para quienes diseñan, prestan y utilizan los servicios públicos. Este estudio adoptó un diseño de investigación cualitativa, que es muy adecuado para descubrir los puntos de vista y perspectivas de las personas y dar sentido a los significados asignados a comportamientos y experiencias (Shortell, 1999 ). Se utilizaron entrevistas semiestructuradas para alentar a los participantes a compartir descripciones ricas de sus experiencias de participación en el programa de innovación. comparar los programas de innovación emprendidos en un contexto geográfico más amplio y durante un período de tiempo más largo. La investigación que se centre en esta área podría permitir una comparación de los procesos que subyacen a la innovación social como resultados, de valor creado y permitir la exploración de cómo las relaciones y la innovación se mantienen a lo largo del tiempo, así como los resultados a largo plazo de los proyectos de innovación.

Moreno-López y Gómez-Bayona, (2020) Afirman que El elemento característico de la nueva estructura organizacional son los talentos, que pueden modificar diferentes procesos de acuerdo a sus actitudes y motivaciones. El propósito de este artículo es definir los principales aspectos estratégicos de la gestión del talento en el sector público. Bajo la condición de determinar la teoría administrativa, la evolución de talentos, la rentabilidad y la ventaja competitiva de la organización, se realizó un mapeo sistemático. La conclusión es que el mejor liderazgo determina la capacidad de proponer ideas que inspiren mejores modelos organizacionales y se logró mayor motivación, mejor expresión, rentabilidad y valor agregado. Para determinar los principales aspectos estratégicos de la gestión del talento en el sector público, se realizó la exploración, de febrero de

2019 a febrero de 2020, Al revisar la literatura y analizar los antecedentes de la investigación, se concluye que la función de los talentos evoluciona a partir de los cambios generacionales. Finalmente, no existe un modelo estático que debe orientar a la organización, porque toda estructura de gestión tiene factores internos y externos que se pueden configurar para alcanzar las metas. Finalmente, es importante señalar que los estudios empíricos hasta el momento no han llegado a un consenso sobre la conceptualización del término gestión estratégica del talento, y esta es actualmente una alternativa que se sigue explorando.

Tóth,et.al. (2020) La teoría centenaria de la modernización de la economía del desarrollo de Schumpeter renace de nuevo. Su principal motor es la innovación y el capital, y Porter utiliza otros factores para expandirlo. Este informe examinó los siguientes seis países: Montenegro, Serbia, Rusia, República Checa, Polonia y Hungría. El papel de la tecnología de 2007 a 2017 Innovación investigada, factores humanos y educación superior. Los indicadores utilizados en el análisis se amplían utilizando factores que Porter agregó a la teoría de Schumpeter, a saber, crecimiento económico, El desarrollo del sector de tecnologías de la información, educación superior, Productividad e innovación, y proporciona una descripción general de la teoría de la innovación moderna. Debido a la objetividad de los indicadores estadísticos, estos indicadores se incluyen principalmente en el informe. El propósito del estudio es evaluar si es probable que el país logre el desarrollo económico si aprovecha al máximo las oportunidades que brindan la innovación y la educación superior. Además de las metas definidas en el capítulo Teoría y temas, el autor logró encontrar una correlación significativa entre competitividad, educación superior e innovación caracterizada por el PIB per cápita. En los casos de Polonia, República Checa, Rusia y Hungría, la relación entre educación superior y PIB es significativa, mientras que, en los casos de Serbia, Polonia y Hungría, la correlación entre innovación y PIB es significativa. Solo podemos demostrar que existe una correlación significativa entre la educación superior y la innovación en Rusia. Está claro que una inversión sustancial en educación superior aumentará realmente la competitividad, como se describe en la literatura científica. (Block y Khvatova, 2017; Alnafrh y Mouselli, (2019) Ha superado con éxito la prueba de Granger. Los autores han logrado encontrar una correlación significativa entre la

competitividad caracterizada por el PIB per cápita, la educación superior y la innovación, que va más allá de la teoría y el objetivo. En los casos de Polonia, República Checa, Rusia y Hungría, la relación entre educación superior y PIB es significativa, mientras que, en los casos de Serbia, Polonia y Hungría, la relación entre innovación y PIB es significativa. Pudimos mostrar una correlación significativa entre La educación superior y la innovación solo se encuentran en Rusia. Es claramente visible que una importante inversión en la educación de hecho aumenta la competitividad, como también lo describe la literatura científica.

Se probó con éxito que el aumento del PIB per cápita de los países analizados afecta positivamente tanto a la innovación como a la educación. El vínculo de causalidad entre la educación y la innovación se puede observar en ambos sentidos. La heterogeneidad dichos países puede explicar el hecho de que los autores no verificar la relación significativa entre todos los factores observados. Esta heterogeneidad se manifiesta, por ejemplo, en el nivel de eficiencia de cómo los diferentes países pueden utilizar los gastos gubernamentales para aumentar su competitividad. Según los análisis de causa y efecto, Polonia y Hungría lograron ser los más eficiente en este sentido durante el período en cuestión. Estos países desarrollaron su educación terciaria y su capacidad de innovación en paralelo con el aumento del PIB. Basado en el modelo creado por los autores, las correlaciones son mucho más complejas de lo que esto es visible desde la prueba de Granger. Los autores también encontraron un efecto directo del sistema institucional gubernamental en competitividad, pero el mismo sector tiene un efecto indirecto mucho más fuerte a través de su contribución al desarrollo de la educación terciaria, la innovación y la infraestructura. Es una razonabilidad adicional resultado del modelo muestran de que ni la innovación ni la educación terciaria afectan el PIB directamente, aumentan el potencial económico del país sólo de forma indirecta, mediante el aumento de la tecnología prueban que el aumento del PIB per cápita de los países analizados afecta positivamente tanto a la innovación como a la educación terciaria. El vínculo de causalidad entre la educación terciaria y la innovación se puede observar en ambos sentidos. en el modelo creado por los autores, las correlaciones son mucho más complejas esto es visible desde la prueba de Granger. Los autores también encontraron un efecto directo del sistema institucional gubernamental en competitividad, pero el mismo sector tiene un efecto

indirecto mucho más fuerte a través de su contribución al desarrollo de la educación terciaria, la innovación y la infraestructura. Es una razonabilidad adicional resultado del modelo de que ni la innovación ni la educación terciaria afectan el PIB aumentando directamente, aumentan el potencial económico del país sólo de forma indirecta, mediante el aumento de la tecnología .

Schmidhuber, et.al. (2019) Afirman que la creación de valor público es un objetivo clave de las administraciones públicas, en su labor diaria, tanto en los negocios como en el creciente campo del gobierno y las ciudades inteligentes, que se centra sobre innovaciones habilitadas por TI en la esfera pública. Sin embargo, muchas administraciones públicas todavía batallan con tales innovaciones debido a tecnologías complejas, altas inversiones y las numerosas partes interesadas involucradas. Para abordar este problema, algunos gobiernos locales en Europa continental han recurrido a enfoques de innovación colaborativa, asociándose con empresas de servicios (semi) públicos con la esperanza de que sus activos de innovación adicionales impulsan la innovación. Sin embargo, no está claro cómo se deben regir exactamente estas colaboraciones para garantizar que el enfoque siga siendo la creación de valor público y como la utilidad las empresas pueden tener sus propias agendas. Para explorar esta pregunta, se realizó un estudio de caso comparativo en el contexto de iniciativas de ciudades inteligentes con cuatro casos en Suiza (gobiernos locales). Basándonos en la teoría de la agencia y la mayordomía, proponemos un modelo de innovación colaborativa centrada en el valor público, que nos permite explorar varias características de la colaboración y sus efectos en la creación de valor público. Los hallazgos Sugieren que tanto las colaboraciones basadas en agencias como las basadas en la mayordomía aumentan Innovación. Sin embargo, aunque las colaboraciones de agencias tienden a producir ciudades inteligentes, innovaciones que sirven principalmente a los intereses comerciales de las empresas de servicios públicos, que administran las relaciones conducentes a innovaciones que se centran más en la creación de valor público. Como tal, el estudio amplía la literatura sobre los efectos de la innovación colaborativa en valor público, y proporciona recomendaciones prácticas sobre cómo dicha colaboración se debe diseñar la innovación.

Teece y Pisano, (2013) afirma que se necesita un paradigma ampliado para explicar cómo obtener y mantener una ventaja competitiva. Las empresas

que adoptan una "estrategia basada en recursos" tratan de acumular valiosos activos técnicos y adoptan una postura proactiva en materia de propiedad intelectual. Sin embargo, los ganadores en el mercado global siempre han sido empresas que han demostrado capacidades de respuesta oportuna, innovación de productos rápida, flexible y capacidades de gestión que coordinan y redistribuyen eficazmente las capacidades internas y externas. La fuente de esta ventaja competitiva, a saber, las "capacidades dinámicas", enfatiza dos aspectos. Uno se refiere a la naturaleza cambiante del entorno el segundo, enfatiza el papel clave de la gestión estratégica en la adaptación, integración y reconfiguración adecuadas de las habilidades, recursos físicos y organizacionales internos y externos. Y la capacidad funcional para responder al entorno en constante cambio. Hasta hace poco, los investigadores habían comenzado a prestar atención a los detalles del desarrollo de habilidades específicas del negocio y cómo actualizar las habilidades para responder a los cambios en el entorno empresarial. El método de capacidad dinámica proporciona un marco coherente para integrar los conceptos existentes con el conocimiento empírico y facilitar las prescripciones, este cree que la ventaja competitiva de una empresa proviene de las capacidades dinámicas, que están arraigadas en prácticas de alto rendimiento que son operadas internamente por la empresa, integradas en los procesos de la empresa y limitadas por su historia. Con la ayuda de la investigación de la industria en los Estados Unidos y en otros lugares, proporciona capacidades dinámicas como un paradigma emergente para las empresas modernas, aprovechando la multidisciplinariedad y el avance. Hasta hace poco, los investigadores no empezaron a prestar atención a los detalles del desarrollo de habilidades específicas de la empresa y cómo actualizar las capacidades para responder a los cambios en el entorno empresarial. El método de capacidad dinámica proporciona un marco coherente para integrar los conceptos existentes como el conocimiento empírico y facilitar las prescripciones. Así mismo afirma que la ventaja competitiva de una empresa proviene de las capacidades dinámicas, que están arraigadas en las operaciones internas de la empresa, integradas en los procesos de la empresa y están sujetas a prácticas de alto desempeño que están restringidas por su historia. Con la ayuda de la investigación de la industria en los Estados Unidos y en otros lugares, sustenta a las capacidades dinámicas como

un paradigma emergente para las empresas modernas, aprovechando la multidisciplinariedad y el avance tecnológico.

Fang, et.al (2020) Señalaron que, con el rápido desarrollo de la tecnología digital, la demanda de investigación científica en el diseño de interacción de información continúa creciendo, y la ingeniería de factores humanos proporciona un camino. Con el fin de aclarar cómo capacitar a los talentos del diseño de información e interacción desde la perspectiva de la ingeniería de factores humanos, y mejorar el efecto de la capacitación, esta investigación analiza cualitativamente el estado de la capacitación de los 10 mejores colegios de diseño y tutores universitarios. Con base en los resultados de la investigación cualitativa, este artículo propone seis estrategias para desarrollar aún más la disciplina del diseño de interacción, que implican el establecimiento de objetivos complejos de formación de competencias centrados en la investigación empírica, integrando el diseño y el pensamiento científico en el sistema de conocimiento disciplinario, ingeniería de factores humanos; diseño de información e interacción; capacidad de investigación científica; modo de entrenamiento de talentos.

Yuan-Xiang,et.al (2019) afirman que el cultivo de talentos aplicados es la función básica de los colegios y universidades. La construcción de un sistema de capacitación de talentos orientado a aplicaciones de alta gama es un requisito básico de ingeniería para profundizar la capacitación de talentos en la era de los macro datos. La construcción de un nuevo modelo de formación de talento financiero es un apoyo importante para la actualización de la tecnología financiera en la nueva era. También es el escenario principal para el avance del sistema de formación de talentos orientado a la aplicación. Este documento presenta brevemente el contenido básico del sistema de desarrollo del talento. Este artículo explica la relación principal entre el nuevo concepto financiero y el sistema de formación del personal financiero. Además, este documento también presenta los principales puntos de vista sobre cómo construir un sistema de formación de talento financiero de alto nivel en la era de la informática de big data.

Dai, (2020), afirma que históricamente, el potencial de una persona se ha considerado fijo, principalmente genético y, por lo tanto, diferente del logro. Las ideas actuales amplían nuestra visión del potencial humano, no como una habilidad fija, sino como plasticidad e incremental, dependiendo de una variedad

de factores, incluidos factores exógenos y endógenos, promotores o inhibidores. Este concepto abre la puerta a nuevas formas de pensar sobre las estrategias y tendencias de la educación de genios. En este análisis teórico, primero critiqué el concepto tradicional de rasgos que sustentan el potencial humano de la práctica de la educación del genio. Luego propuse una alternativa, un modelo de proceso de desarrollo del talento, que trata el potencial humano como trasfondo y forma evolutiva, resultado de la interacción dinámica de fuerzas endógenas y exógenas, revelando las fuerzas de lo adquirido

y la naturaleza. finalmente, Discuto la política y las implicaciones prácticas de esta nueva concepción del potencial humano para la educación de superdotados

Kravaratti, & Johnston (2020) afirman que utilizaron literatura sobre gestión del talento (MT) de todo el mundo para evaluar críticamente la transferibilidad de esta estrategia de gestión de recursos humanos al sector público. Aunque la MT ha recibido atención de la academia en el sector privado, la investigación en el sector público todavía es insuficiente. Abordamos esta deficiencia a través de una revisión sistemática de la investigación de MT. Las contribuciones originales de este artículo son: (1) La definición de talentos del sector público y MT; (2) Discutir la aplicabilidad de MT a organizaciones públicas mediante el examen de los parámetros internos y externos que afectan su implementación; (3) La transferencia de MT al sector público Evaluación crítica

Lamprinou,et.al (2021), sustenta basado en la teoría del apoyo organizacional, este documento utiliza el Apoyo Organizacional Percibido (POS) y el Supervisor de Apoyo Percibido (PSS) para mediar entre la tele trabajadores y los trabajadores no remotos, para estudiar la relación entre el liderazgo de servicio, el agotamiento laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida de Tele trabajadores. Se especula que bajo la influencia del liderazgo de servicio y los lugares de trabajo y supervisores de apoyo, los trabajadores remotos y los trabajadores no remotos mostrarán menos síntomas de agotamiento y mantendrán una mejor relación entre sus vidas profesionales y personales. Se desarrolló una encuesta en línea basada en una escala completa. Los datos principales se recopilaron del personal de 22 sectores industriales que operan en Grecia. En el estudio participaron un total de 211 personas, de las cuales 64 eran tele trabajadores y 147 no tele trabajadores. Al realizar el análisis estadístico los

resultados de la investigación muestran que POS es el intermediario total entre el liderazgo servidor de los teletrabajadores y los trabajadores no remotos y la relación entre el desgaste laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras que el PSS no tiene intermediario en las circunstancias anteriores. Este artículo establece que POS media la relación entre el liderazgo, el agotamiento laboral y el equilibrio entre el trabajo y la vida para los teletrabajadores y los no teletrabajadores durante el COVID-19, lo que proporciona evidencia sólida para el liderazgo de servicio y las becas de apoyo organizacional. Esta evidencia ayuda a comprender cómo y por qué el liderazgo de servicio afecta el bienestar de los empleados no solo en el entorno de trabajo tradicional sino también en el contexto del teletrabajo.

Salaj, et.al (2018), Afirman que la captura de valor busca generar ingresos extrayendo una parte de las ganancias en el valor de la tierra y la propiedad que resultan de las mejoras a las redes de transporte. El trabajo tiene como objetivo presentar las oportunidades para la gestión de instalaciones (FM) a nivel de participar más activamente en el desarrollo de nueva área para ayudar a construir una zona competitiva y saludable con alta calidad para residencia, negocios y tiempo libre. Un marco también incluye la valoración de la tierra durante el período de vida en la captura de valor de la tierra (LVC) para la evaluación y los modelos de ingresos para el tipo de inversiones de asociaciones público-privadas (APP) en la forma de identificar ganancias privadas adicionales para atraer a los propietarios a unirse al proyecto. Diseño / metodología / enfoque: La valoración de tierras para expropiación es un método útil, que puede evaluarse a lo largo del período de vida de la infraestructura. Se identifican las estrategias de captura de valor y se evalúan las políticas respectivas. Periódicamente, se diseña una evaluación del valor de mercado de la tierra dentro del modelo de captura de valor, mediante la cual los socios privados podrían ser atraídos. Hallazgos: En el documento, LVC muestra cómo la relación para aumentar el valor de la tierra puede generar áreas competitivas y, como tal, brindar nuevas oportunidades para la gestión financiera. Originalidad / valor: capturar el valor de la tierra y ampliar la internalización de los impactos externos positivos mejora la perspectiva de la evaluación de proyectos y los modelos de financiación de APP. Este modelo puede ser utilizado por las partes del sector público y privado involucradas en acuerdos de APP para mejorar la

evaluación de proyectos y la base del financiamiento de proyectos.

Bozeman, (2002), Afirma que el conocido modelo de falla del mercado sigue siendo bastante útil para cuestiones de eficiencia de precios y utilitarismo tradicional. pero tiene muchas deficiencias como estándar para los aspectos de valor público de las políticas y la gestión públicas. en un modelo de falla de valor público, presento criterios para diagnosticar problemas de valores que no son fácilmente abordados por modelos de fallos del mercado. La falla del valor público ocurre cuando: (1) mecanismos para la articulación y agregación de valores se han roto (2) ocurren "monopolios imperfectos"; (3) ocurre el acaparamiento de beneficios; (4) hay escasez de proveedores de valor público; (5) un horizonte temporal corto amenaza el valor público; (6) un enfoque en la sustituibilidad de activos amenaza la conservación de los recursos públicos; y (7) las transacciones de mercado amenazan a la subsistencia. Después de proporcionar ejemplos para el diagnóstico de fallas en los valores públicos, incluido un ejemplo extendido con respecto al mercado, presento una "cuadrícula de falla pública" para facilitar la elección de valores en las políticas y gestión pública. "Si los mercados son tanto fines como medios, su ineficacia difícilmente fue motivo suficiente para el rechazo. Por otro lado, los mercados eficientes pueden no hacer, la eficacia de la "mano invisible" no excluye la preferencia por otros modos eficientes de organización, si los hay "(Bator 1958, 378-79). En su tratamiento clásico de la convergencia de la política y la economía, Dahl y Lindblom (1953, 161-68) contemplan razones por las que la economía centrada en la elección y la asignación es un problema central para la disciplina: "Cuán diferente es esta situación podría haber sido si los economistas sintieran el mismo entusiasmo por definir una distribución óptima del ingreso que por una óptima asignación de recursos, si hubieran impulsado con vigor las nociones igualitarias que algunos de ellos creían exploraciones en la distribución ideal o preferida que se les impuso "(163). Dahl y Lindblom continúan explicando que los economistas. La atracción por las preguntas de elección y asignación se puede atribuir a varios factores, incluido el hecho de que la elección y la asignación Las preguntas se prestan a la construcción de modelos matemáticos a través de los cuales los problemas de maximización pueden resolverse con precisión. examinado. Un resultado de proscribir la economía de esta manera es que "moral, política e intelectualmente, el economista estaba librado por su concentración en

(los aspectos técnicos de) los procesos de elección y asignación. Fue interesante ver cómo intentó encontrar un lugar para los otros procesos bajo la rúbrica de elección-asignación con el fin de ampliar su campo sin perder sus ventajas "(163). Por qué los economistas se han centrado en perfeccionar los análisis de los aspectos técnicos de la elección parece menos interesante que por qué Los no economistas han abandonado el campo, permitiendo que tantos análisis de decisiones públicas se enmarquen casi en su totalidad en el lenguaje, teoría y herramientas de la economía. Los criterios de los economistas han florecido en gran medida porque las alternativas tienen poca capacidad analítica y precisión, en general, ofrecen pocas pautas prácticas para el análisis de políticas públicas y la toma de decisiones de políticas. La moral y El atractivo intuitivo de las exhortaciones de interés público no ha sido respaldado (excepto en la jurisprudencia [Sandel 1996] con prácticas directrices de decisión. Al proporcionar un complemento a la teoría del fracaso del mercado, el modelo del fracaso público subraya la necesidad de considerar los valores públicos, independientemente de la eficiencia del mercado. En algunos casos (me viene a la mente el mercado de productos de tabaco), el mercado es eficiente porque no garantiza los valores públicos. La utilidad del modelo de fracaso público debe medirse en términos de su sugestión, especialmente en la medida en que su Los "diagnósticos" subrayan los valores que no se especifican fácilmente. El modelo de falla pública no es un sustituto de la falla del mercado, no sólo porque su dominio de interés teórico es bastante diferente, pero también porque no tiene una medición que lo acompañe aparato. De hecho, la objeción obvia al modelo de falla pública es que promete poca precisión en la medición. En comparación con el análisis de costo-beneficio, (8) por ejemplo, el modelo de falla pública es un conjunto de pautas más que una medida Acercarse. Pero el modelo del fracaso público es bastante similar a la teoría del fracaso del mercado en su propósito y uso. El modelo de fracaso público las fortalezas y debilidades analíticas son muy parecidas a las fallas del mercado. Éstos incluyen:

1. Ni el modelo de fracaso público ni de mercado ofrece una explicación sólida, sino más bien un conjunto de pautas normativas. Basado en supuestos explícitos, aunque algo imprecisos.
2. Ambos modelos se basan en un concepto ideal no medido. La teoría del fracaso del mercado considera las desviaciones de una situación perfectamente

competitiva de mercado. El modelo de falla pública generalmente se ocupa de fallas públicas particulares que, dependiendo del contenido sustantivo, pueden ser más o menos susceptible de medición.

3. Si bien son herramientas de diagnóstico útiles, ni el modelo de falla pública ni el modelo de falla del mercado proporcionan mucha información en qué pasos se requieren para abordar un problema en particular. Implican que se requiere una acción colectiva, pero los fracasos simplemente señalan la necesidad de actuar.

El fracaso público proporciona una herramienta para hacer preguntas que son relevantes para la deliberación de políticas públicas. Si esto parece demasiado modesto contributivo - simplemente formulando preguntas - consideremos la observación de Robert Reich (1990) de que el hacedor de políticas está en una "relación deliberativa", que "en lugar de tomar" decisiones "y luego" implementarlas ", su papel es gestionar un proceso continuo de deliberación pública y educación ". Con demasiada frecuencia, el discurso contemporáneo está dominado no por los valores públicos, sino por la intervención del mercado, la eficiencia técnica y el valor privado de las cosas públicas. El modelo de fracaso público tiene el potencial de expandir la "retórica del descubrimiento cívico" (Roberts 1995).

Prebble, (2018) afirma que desde la publicación hace dos décadas, de la teoría del valor público de Moore se ha convertido en un concepto importante en la administración pública, especialmente para la enseñanza de los administradores públicos. Una característica de la teoría es que los árbitros evalúan el valor público. Estos árbitros incluyen un "público en su conjunto", que es una entidad singular incorpórea que es diferente de la suma de sus partes. La idea de arbitraje por parte del público en su conjunto se examina críticamente considerando sus posibles fuentes, comparándola con bases individualistas para el arbitraje (especialmente el discurso democrático) y explorando las implicaciones del arbitraje por parte del público en su conjunto. La conclusión es que el público en su conjunto es un concepto infructuoso que no ayuda a la teoría del valor público y que crea importantes problemas prácticos para los profesionales al subestimar el grado de ambigüedad inherente a la búsqueda del valor público.

Grube, (2016), afirma como el alcance de las redes sociales es prodigioso. Su naturaleza omnipresente ha remodelado las formas en que las agencias gubernamentales pueden comunicarse con los ciudadanos. Pero en medio de la

prisa por aprovechar las oportunidades de Twitter, Facebook y otras plataformas, los gobiernos han tenido que establecer reglas para gobernar cómo y cuándo los departamentos de servicios públicos deben usar las redes sociales. Este artículo realiza un análisis comparativo de las reglas y pautas formales vigentes en cuatro jurisdicciones de Westminster (Australia, Nueva Zelanda, Canadá y el Reino Unido) para identificar los tipos de comportamientos y actividades que se consideran deseables cuando los servidores públicos se acercan al público en general a través de las redes sociales. El artículo sostiene que los patrones de comunicación horizontal asociados con las redes sociales están fundamentalmente en desacuerdo con las estructuras jerárquicas del sistema de gobierno de Westminster.

Armesto-Céspedes, & Montes de Oca-Serpa, (2020). afirman que la sostenibilidad ambiental es un aspecto clave para lograr el desarrollo social, económico y humano. En este sentido, el ser humano debe ser capaz de utilizar los recursos de manera responsable y ecológica, acción que requiere de la conciencia social y el apoyo de las autoridades e instituciones gubernamentales. En este contexto, este artículo analiza investigaciones que demuestran la importancia de la gestión del talento para lograr la sostenibilidad ambiental. Para ello, se realizó una revisión sistemática utilizando una base de datos de acceso abierto. Los resultados obtenidos de este análisis muestran la importancia de una adecuada gestión del talento en el desempeño y consecuentes logros institucionales en el sector estatal y privado. El objetivo de la sustentabilidad ambiental debe ser internalizado por diversos actores e instituciones, para ello se debe aplicar una estrategia donde la capacitación, la sensibilización y la participación sean una rutina.

Herrera Capriz, (2018) afirma que en este artículo analizaron la capacidad de las acciones gubernamentales para empoderar a la sociedad con sus prácticas de transparencia desde la perspectiva de los autores que adoptan el llamado enfoque de valor público. Este enfoque ha sido sugerido con el fin de evaluar la capacidad de la Administración Pública para conducir su desarrollo tecnológico hacia los objetivos de participación y cooperación. No obstante, la investigación que desarrolla y aplica el marco de evaluación del valor público a acciones gubernamentales específicas en este campo es aún muy escasa.

La constitución de valor público implica la cooperación con el público en general; Para que esto suceda, los organismos públicos deben dar espacio a la sociedad en la gestión pública. La comunicación puede ayudar a los gobiernos a escuchar, observar el comportamiento de la sociedad y proporcionar capacidades de participación. Para crear valor público, las organizaciones deben brindar a la sociedad un lugar dentro de la gestión pública. Las acciones gubernamentales, desde las prácticas de transparencia, tienen la capacidad de “empoderar” a la sociedad. Por medio de este poder otorgado a la sociedad, las Administraciones Públicas podrán evaluar la capacidad que tienen para cumplir con sus objetivos de colaboración y participación. Dicho de otro modo, podrán evaluar su valor público. El modelo de valor público “PVGT” (por sus siglas en inglés: Public Value Government Triangle), contiene varios aspectos en los que la transparencia juega un papel importante. Por ejemplo, frente a las necesidades de una organización de ser percibida como legítima, sus acciones deben ser deseadas y apropiadas. Esto implica tener claro cuál es el valor público deseado y cuáles son las capacidades necesarias para llegar a eso. Aquí la transparencia puede ser parte de los procesos de gestión que otorga esa calidad o calificación de “transparente” a las instituciones y hace que estas consigan mejorar los índices de legitimidad frente a la sociedad, La transparencia y el valor público se convierten así en conceptos que no están aislados. Ya sea de una u otra manera, están relacionados o se conectan entre sí. También es cierto que queda mucho camino por delante, para finalmente saber si las acciones de transparencia pueden generar valores públicos.

Conejero Paz (2013), explica que el término gobernanza apareció por primera vez en francés en el siglo XV, en forma de *gouvernance*, y se introdujo en el mundo anglosajón (*governance*) a finales del siglo XVII. A mediados de la década de 1980, el concepto de gobernanza entró en vigencia en el campo institucional relacionado con temas de desarrollo, especialmente en los organismos económicos internacionales. De hecho, en una publicación sobre África subsahariana publicada por el Banco Mundial en 1989 (Bird, 1989), trató de ilustrar los desafíos de crecimiento que enfrentan los países en desarrollo en la etapa poscolonial, y este concepto fue adoptado repetidamente. Pero diez años después, esta categoría también tiene problemas en el campo de la investigación administrativa (Stewart, 1996), el campo de las políticas públicas (Brand, 1992),

especialmente el campo urbano (1993), y el campo internacional. Relación (Rosenau y Czempiel, 1992). Desde entonces, se ha convertido en un paradigma emergente en la ciencia de la gestión, destacando el papel decisivo de los actores no estatales, especialmente los actores sociales, en la producción de bienes alquilados; la diversidad de actores, niveles y redes en la sociedad actual, esto inevitablemente invalidar los intentos del gobierno central de organización y control político, y conducir al privilegio de pautas de cooperación interactiva, coordinación y auto organización. La gobernanza es un concepto, tiene el potencial de unificar una gran cantidad de literatura sobre gestión y políticas públicas, cualquier reflexión y acción en este campo debe enfocarse en cómo se preocupa al sector público. ¿Es necesario organizar y gestionar sus instituciones, planes y actividades para lograr metas y objetivos públicos? Este trabajo sigue el método de creación de valor público, que propone la evaluación de políticas y el análisis de costo-beneficio como la definición del valor público relacionado con las metas generadas por la toma de decisiones públicas (Moore, 1998; Coats y Passmoore, 2008).

Entre los antecedentes a nivel nacional destacan entre las principales propuestas las siguientes:

Mendoza, (2018) Hoy en día, las empresas se enfrentan a nuevos retos, por lo que la eficacia del talento es la clave del éxito, dada la feroz competencia. El objetivo principal de este trabajo de investigación fue buscar información a través de una revisión sistemática de la literatura científica para comprobar la importancia del buen talento directivo y su impacto en la productividad organizacional. Utilizar métodos descriptivos no experimentales para recopilar datos de fuentes de información relacionadas con la gestión del talento y la productividad descubiertas en Scielo, Redalyc, libros académicos etc. 2000 a 2018. Los resultados obtenidos constituirán una fuente de datos para comprender la realidad actual. muy útil. Por tanto, se pretende comprender los factores que inciden en la gestión del talento en cualquier organización y la relación entre ellos con el fin de mejorar sus capacidades.

Ognio, & Chumacero (2017) afirman, que el objetivo principal del estudio fue determinar la incidencia de la simplificación administrativa en la creación de valor público por parte del Centro de Mejor Atención Ciudadana (MAC) en Lima Norte

(Lima, Perú) en 2018; luego de diagnosticar el estado del Centro MAC, utilizando el marco conceptual y herramientas de valor público, cadenas de valor público y triángulos estratégicos. Se evaluaron las dimensiones de satisfacción y desarrollo organizacional para verificar la relevancia de la simplificación administrativa en la creación de valor público. Para ello, además de la revisión de la normativa vigente e investigaciones previas, también se realizaron encuestas representativas y entrevistas a expertos. Los principales resultados de la encuesta muestran que un mayor uso de canales de servicios virtuales, implementación de ventanas multipropósito, gestión de seguimiento y evaluación y monitoreo y evaluación de la gestión y capacitación del personal.

Jara Martínez, et.al. (2018) afirman que la investigación se presentó como propósito para determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud del Perú durante 2018. Se utilizó como método el hipotético deductivo, con una no -Diseño experimental, transversal. La población estuvo conformada por trabajadores de la sede del Ministerio de Salud. Se utilizó un muestreo no probabilístico. En la construcción y validación de los instrumentos se consideró la validez de contenido y constructo, utilizando la técnica de opinión de expertos, se utilizó la técnica de encuesta y su instrumento, el cuestionario, con preguntas en escala Likert. Los resultados permiten afirmar que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud estudiado incidiendo en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Central del Ministerio de Salud estudiado.

Gabel-Shemueli, et.al, (2013) señalan que el estudio fue del tipo exploratorio el que analiza los valores organizacionales del sector público Perú. Estos valores se ordenan según el modelo de tres ejes de tres ejes Principalmente: ética, economía y emoción. En esta encuesta participaron un total de 338 funcionarios con cargos intermedios y superiores. Los principales resultados indican que 62 De los valores presentados, 42 se han clasificado en los tres ejes anteriores, y estos cinco valores El dominante pertenece al eje de

valor de utilidad. Además, debido a factores demográficos y organizativos, se han identificado algunos cambios. Las conclusiones y recomendaciones subrayan la importancia de seguir estudiando las cuestiones de los valores del sector público con el fin de comprender sus posibles consecuencias reales en la gestión de personal. Los resultados obtenidos en este estudio deben tener en cuenta algunas limitaciones, ya que como se mencionó anteriormente, el estudio utiliza un modelo teórico relativamente nuevo, el modelo de valor de tres ejes o llamado triaxial (Dolan, 2011; Dolan et. Al, 2006), en el cual, puede tener las siguientes limitaciones. En primer lugar, los criterios para evaluar los valores los consideran en categorías predefinidas en función de ciertos criterios. Por tanto, todos los valores que no cumplan con los parámetros establecidos se omiten de un análisis posterior y no se tienen en cuenta. En segundo lugar, los estándares mencionados no son necesariamente estadísticamente significativos. En tercer lugar, los valores están representados por sus propios nombres, lo que puede provocar algunos malentendidos en la definición del significado del valor, y por tanto, la clasificación y su grado en uno de los ejes. importancia. Por lo tanto, se recomienda que los estudios futuros mejoren y perfeccionen las herramientas del modelo agregando definiciones específicas para cada valor y aplicando análisis estadísticos más conservadores. También se puede mencionar el carácter exploratorio de este estudio de los valores del sector público peruano, que puede verse como algo que va más allá de los límites de este estudio en particular. La escasez de literatura e investigación empírica sobre las características de los servidores públicos, organizaciones y comportamientos, cultura y gestión de personal en el sector público peruano es muy importante, y es necesario seguir explorando y creando conocimiento para cerrar la brecha actual en este campo de la información. En resumen, en esta investigación se han establecido posibles indicios preliminares de tendencias de valor organizacional, las cuales son consideradas las más importantes para los funcionarios públicos peruanos. Se espera que los hallazgos puedan ser parte de un esfuerzo por generar conocimiento que ayude a comprender mejor el papel de los valores organizacionales y personales en la optimización del comportamiento, la eficiencia y la eficacia de los servidores públicos peruanos.

Frías-Navarro, (2021) Es necesario medir y cuantificar la expresión de constructos o variables que no son directamente observables, porque no se pueden medir de forma explícita o directa. Para la medición, se utiliza un conjunto de preguntas, preguntas o elementos para describir la estructura de una manera operable u observable, y luego los instrumentos de respuesta del sujeto se combinan sumando los valores del sujeto y obteniendo una puntuación total. Pero al agregar ítems para formar una escala, es necesario demostrar de antemano que existe consistencia interna entre estos ítems, por lo que es correcto sumarlos para definir la puntuación total. De esta manera, es posible comprender si los puntajes de las muestras evaluadas en la investigación son confiables desde la perspectiva de la consistencia interna de las respuestas, brindando evidencia de la calidad de la medición. Es decir, todos los ítems deben medir la misma estructura (mismo dominio mental), por lo que estarán correlacionados entre sí. Se trata de si existe consistencia u homogeneidad interna entre los ítems que constituyen una dimensión o escala

### III. METODOLOGÍA

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

Tipo de investigación  
La investigación correspondió al tipo Básica. Al respecto Calella y Martini (2012), indicaron que este tipo de investigación, busca conocimientos básicos o conocimientos de la realidad o conocimientos de carácter fundamental, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que pueda responder mejor a los desafíos de la humanidad. Este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus hallazgos, sino, la potenciación del conocimiento para responder preguntas o para que este conocimiento pueda ser incluido en otras investigaciones.

#### Diseño de investigación

El diseño de la investigación se define en términos de variables y su alcance corresponden a la investigación no experimental correlacional causal de corte transversal. Según Corbetta (2017), lo opuesto de lo que ocurre en la investigación experimental, las variables estudiadas en diseño no experimental no son manipuladas deliberadamente por investigadores se mantienen en su estado natural. Estos métodos de investigación incluyen el análisis del estado natural de

los eventos. De esta manera, no se crean ni estimulación ni condiciones para el individuo en estudio. Estos se encuentran en su entorno no transferidos a ningún laboratorio o entorno controlado. Hay dos tipos diferentes de variables existentes: la primera es una llamada independiente y la llamada dependiente es el resultado directo de la llamada anterior. En este tipo de investigación, se investiga la correlación para sacar conclusiones válidas.

El diseño de investigación se grafica de la siguiente manera:



donde:

X = Generación de valor publico

$$Y = f(X)$$

Y = Gestión del talento humano

### 3.2. Variables su alcance y operacionalización

Definición conceptual: Variable Independiente (X): generación de valor público, el valor público entendido como el valor que los ciudadanos dan a los bienes y servicios recibidos del estado si éstos satisfacen una necesidad sentida con calidad y oportunidad, es un mecanismo potente para el logro del desarrollo sostenible

Definición conceptual: Variable Dependiente (Y): Gestion del talento Humano, La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos: en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009).

Definición operacional variable Independiente (X): generación de valor público: serán medidos por las dimensiones que menciona Moore (2006) dimensión de los servicios, dimensión de impactos, dimensión de confianza, la dimensión política y la dimensión operativa del organismo público, la confianza expresada de los usuarios, lo resultados que obtengan y por último la respuesta de los funcionarios y servidores públicos de un servicio profesional esto a través de una formación

profesional de excelencia

Variable Dependiente gestión del talento humano (Y): El Autor CHIAVENATO, Idalberto (2002) afirma que “La gestión del talento humano es un área muy sensible al pensamiento que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, ya que depende de sus dimensiones como: la integración, la organización, las recompensas, el desarrollo de las personas, las retenciones del personal y las auditorias. La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y esto depende de las actividades y la forma en que se desarrollen, tomando en consideración diversos aspectos como las características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los integrantes que componen la organización y las actitudes para realizar el trabajo La gestión del talento humano se medirá con una encuesta, teniendo en cuenta las dimensiones como: Integración, la organización, las recompensas, el desarrollo de personas, la retención del personal y las auditorias la muestra seleccionada.

### 3.3 Población y la muestra

Criterios de exclusión: se excluye a la población personal analistas, y asistentes de oficina de la entidad del sector transportes

Muestra. Para hallar la muestra se tomó en cuenta la siguiente fórmula estadística:

$N$ = Población o universo

$Z$ = Valor del nivel de confianza

$p$ = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

$q$ = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

$e$ = Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

$N = 160$

$Z = 95\% \text{---} 1,96$

$N = \text{muestra}$

$P = 50\% \text{--} 0,5$

$q = 50\% \text{--} 0,5$

E= 5%-- 0,05

$$n = \frac{160 * (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}{(0.05^2) * (160 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.5)} = 40$$

La muestra final correspondió a 40 Inspectores del sector transportes

### **Muestreo**

El muestreo correspondió al probabilístico, de tipo aleatorio simple.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis lo conformó el personal operativo, Inspectores de transportes operativo de una entidad del sector transportes los que son el personal que están en contacto directo con el público usuario.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** La técnica para recabar los datos fue la encuesta en cada una de las variables. Según Yuni, J Urbano, C. (Técnicas para investigar), en los estudios de investigación, el método de encuesta para la recopilación de datos primarios se aplica para probar conceptos, reflejar la actitud de las personas, realizar una investigación de segmentación y un conjunto de otros datos. En esencia esta técnica de investigaciones se utiliza en la recolección de datos y recolección de la información, la encuesta fue diseñada utilizando un cuestionario con parámetros bajo la escala ordinal, para medir el valor de las variables fueron dos encuestas que, elaborados por el autor, la cual consta de datos generales y 21 y 09 ítems respectivamente los cuales se aplicaron vía on line debido a las medidas restrictivas establecidas por el gobierno por la situación de crisis sanitaria global. Las respuestas a obtener de los encuestados se procesarán estadísticamente, tanto desde la estadística descriptiva e inferencial. Para el análisis descriptivo se presentaron los resultados por niveles de cada una de las variables y sus dimensiones; en cambio, el análisis inferencial correspondió a la prueba de las hipótesis con la estadística de regresión logística

Instrumento: El instrumento a utilizar será el cuestionario para cada una de las variables. Como explican Anguita, et.al (2003), el cuestionario está conformado por

un grupo de preguntas, usualmente cerradas y a la vez presenta un grupo de alternativas, el cual permite recabar la opinión de los encuestados.

**Ficha técnica de la variable gestión del talento humano** Nombre: Cuestionario de la gestión del talento humano

**Autor:** Basado en Muñoz, T. G. (2003)

**Adaptado por:** Antonio, Solano Huaranga

**Año:** 2021

**Objetivo:** Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de una entidad del sector transportes

**Población:** 160 colaboradores del organismo público del sector transportes

**Lugar de aplicación:** Entidad pública del sector transportes, 2021

**Forma de aplicación:** Directa

**Duración de la encuesta:** 30 minutos

**Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

**Nivel:** Alto, Medio y Bajo

Ficha técnica de la variable generación de valor público Nombre:

Cuestionario de generación de valor publico

Autor: Basado en 2017)

Adaptado por: Antonio, Solano Huaranga

Año: 2021

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal operativo una entidad del sector transportes

Población: **160** trabajadores asistenciales de un organismo público del sector transportes

Lugar de aplicación: Organismo Público del sector transportes, 2021

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 25 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Muy en desacuerdo

2= en desacuerdo

3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4= de acuerdo

5= muy de acuerdo

Nivel: Alto, Medio y Bajo

Confiabilidad

Para verificar confiabilidad de los instrumentos se utilizó el estadístico Alfa de Crombach, escala de Likert para ambas variables, se afirma que el alfa de Crombach,  $\alpha$  (o coeficiente alfa), desarrollado por Lee Crombach en 1951, mide la confiabilidad o consistencia interna y ver si las encuestas de escala Likert de preguntas múltiples son confiables.

**Tabla 1**

*Interpretación de los valores de Alfa de Crombach*

<b>valores de alfa de Cronbach</b>	<b>Niveles</b>
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

*prueba de confiabilidad de la gestión del talento humano*

**3.5. Procedimientos:** La información que se recabo con el cuestionario, el cual se realizó de forma virtual debido a la situación de emergencia sanitaria mundial, motivo por el cual se coordinó con el jefe UD-Lima del sector transportes, para que brinden las facilidades correspondientes para aplicar las encuestas. Con la autorización, se contactó con el personal seleccionado por medio del correo electrónico, con ello se obtuvo las respuestas de cada uno de los cuestionarios la

revisión, análisis e interpretación de la información documentaria se realizó el análisis documental de las fuentes bibliográficas relacionadas al tema de investigación generación de valor público y gestión del talento humano. Posteriormente realizó el fichaje electrónico, diseñándose y elaborándose una base de datos de acuerdo recabados en el análisis documental. La validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos fueron significativas. La validez se realizó por juicio de expertos; además se obtuvo un valor de Alfa de Crombach igual a 0.901 concluyéndose que existe un alto grado de confiabilidad. Véase tabla 2 y tabla 3 y su procedimiento en el (Ver anexo 2)

**Tabla 2**

Alfa de Crombach	Nº de elementos
,750	40

La confiabilidad del instrumento que mide la gestión del talento humano alcanzó el valor de 0.75, y según la interpretación de los valores de Alfa de Crombach es alta.

**Tabla 3**

*Prueba de confiabilidad de la Generación de valor*

Alfa de Crombach	Nº de elementos
,712	20

La confiabilidad del instrumento que mide el alcanzó el valor de, y según la interpretación de los valores es 0.712 valor alto por lo tanto confiable

**3.6. Métodos de análisis de datos:** la información recogida se organizó sistemáticamente para luego ser procesada mediante el software SPSS versión 21, Se utilizó el análisis descriptivo con los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios, obteniéndose cuadros de frecuencias absolutas y porcentuales, además de gráficos estadísticos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se ajusta a las exigencias de redacción de las normas Apa, tanto en la forma como en las citas y referencias de los autores empleados, con ello se conserva la autoría de las ideas y conceptos incluidos en el presente proyecto de tesis. Asimismo, se mantuvo la fidelidad de las respuestas de los encuestados, sin alterar su naturaleza ni modificarlas.

#### IV.RESULTADOS

##### Objetivo específico # 1:

Determinar la relación que existe entre la dimensión Integrar y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Los resultados relativos a este objetivo específico, se obtuvieron del procesamiento de los datos obtenidos del cuestionario Gestión del Talento Humano (Muñoz, 2003). Tras la aplicación y procesamiento del cuestionario relativos a la Variable Gestión del Talento Humano, en sus ítems 1, 2, que corresponden a la dimensión Integrar, se obtuvieron los resultados que se presentan en las Tablas 1 y 2.

**Tabla 4**

*Pregunta 1 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Cree Ud. que la organización que ha elegido para trabajar realiza un correcto procesos de selección de empleados				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	1,75	1,75	1,75
En desacuerdo	5	4,39	4,39	6,14
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	30,70	30,70	36,84
De acuerdo	48	42,11	42,11	78,95
Muy de acuerdo	24	21,05	21,05	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

Los resultados mostrados en la Tabla 4, evidencian que el 63,16 % de los consultados, están satisfechos con el proceso de selección y reclutamiento de empleados en el sector transporte en Lima Metropolitana, que junto al 30,70 % de los encuestados, que manifiestan una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), indican una gestión adecuada de parte de la empresa en este ámbito de la gestión del talento humano.

**Tabla 5***Pregunta 2 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

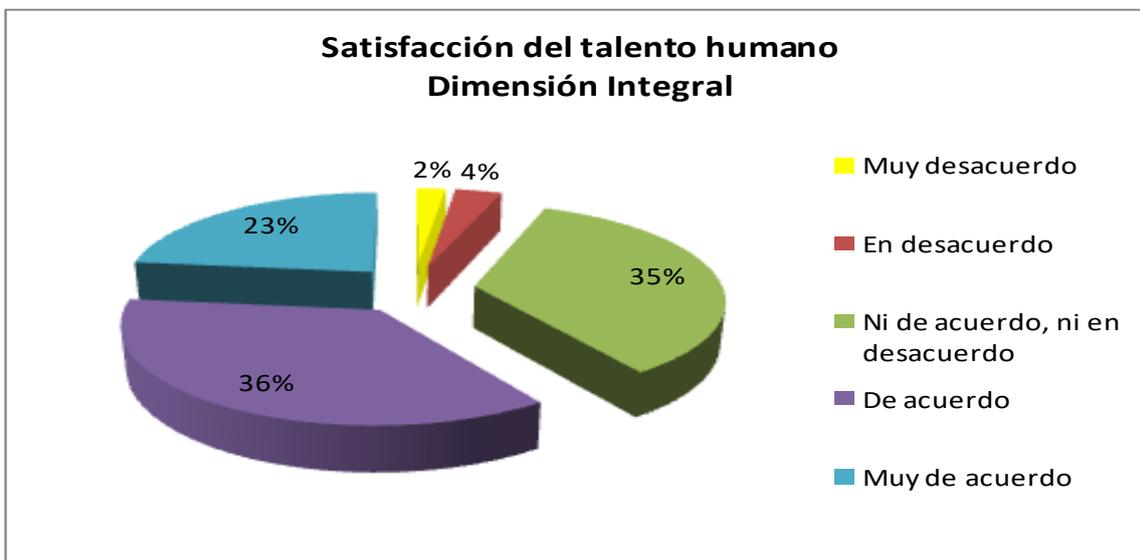
Creo que mi organización marca la diferencia para realizar sus procesos de reclutamiento				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	1,75	1,75	1,75
En desacuerdo	8	7,02	7,02	8,77
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	38,60	38,60	47,37
De acuerdo	33	28,95	28,95	76,32
Muy de acuerdo	27	23,68	23,68	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

Los resultados mostrados en la Tabla 5, indican que el 52, 63 % de los consultados piensa que en el sector transporte en Lima Metropolitana, es un sector de vanguardia en los procesos de selección y reclutamiento del personal, con un porcentaje muy bajo, 8,77 %, que no comparte esa apreciación esa apreciación. En términos generales la Figura 1 muestra el grado de satisfacción de los inspectores sector transporte en Lima Metropolitana con relación al proceso de selección. La Figura 1, muestra que un 59 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados están satisfechos con el manejo de los procesos de selección y reclutamiento de talento humano, y solo un 6 % se muestra insatisfecho, indicando que los inspectores sector transporte en Lima Metropolitana perciben una buena gestión del talento humano en los procesos de selección y reclutamiento.

**Figura 3**

*Satisfacción del Talento Humano, Selección y Reclutamiento*



NOTA. Elaboración propia

En la Tabla 3 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Integral y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 6**

*Relación entre la Gestión del Talento Humano, en su dimensión Integral y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Integral	0,235

NOTA. Elaboración propia

Objetivo específico # 2:

Determinar la relación que existe entre la dimensión Organizar y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Los resultados relativos a este objetivo específico, se obtuvieron del procesamiento de los datos obtenidos del cuestionario Gestión del

Talento Humano (Muñoz, 2003). Tras la aplicación y procesamiento del cuestionario relativos a la Variable Gestión del Talento Humano, en sus ítems 4 y 5, que corresponden a la dimensión Organizar, se obtuvieron los resultados que se presentan en las Tablas 4 y 5.

**Tabla 7**

*Pregunta 3 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Esta Ud. de acuerdo con el diseño de puestos de la organización donde labora				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	5	4,39	4,39	4,39
En desacuerdo	5	4,39	4,39	8,77
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	35,09	35,09	43,86
De acuerdo	42	36,84	36,84	80,70
Muy de acuerdo	22	19,30	19,30	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

Los resultados mostrados en la Tabla 7, indican que el 56,14 % de los consultados, están con el diseño del cargo de los inspectores en el sector transporte en Lima Metropolitana, que en conjunto con el 35,09 % de los encuestados, que manifiestan una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), evidencia un diseño adecuado de los puestos de trabajo en el adecuada en el sector transporte en Lima Metropolitana.

**Tabla 8***Pregunta 4 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Esta Ud. de acuerdo con la evaluación del desempeño en la organización que labora				
<b>Valido</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy desacuerdo	3	2,63	2,63	2,63
En desacuerdo	7	6,14	6,14	8,77
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39	34,21	34,21	42,98
De acuerdo	34	29,82	29,82	72,81
Muy de acuerdo	31	27,19	27,19	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

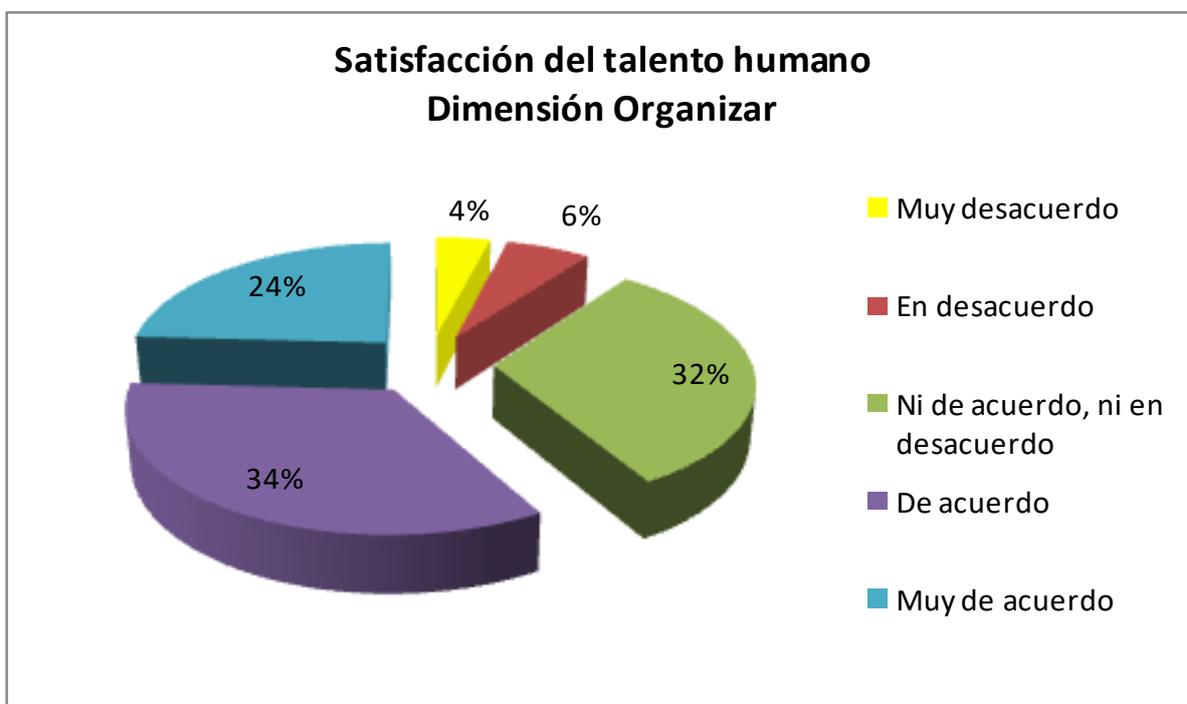
NOTA. Elaboración propia

La Tabla 8, muestra que el 57,01 % de los consultados, están satisfechos con su evaluación de desempeño como inspector en el sector transporte en Lima Metropolitana, y un 34,21 % manifiesta una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y solo un 8,77 % está insatisfecho, esto demuestra diseño adecuado de los criterios de evaluación del cargo y una evaluación asertiva de parte de los supervisores responsables de realizar las evaluaciones de desempeño en el sector transporte en Lima Metropolitana.

La Figura 3, muestra que un 58 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados, están satisfechos con el diseño de sus puestos de trabajo y evaluaciones, y solo un 10 % se muestra insatisfecho, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana perciben una buena organización en la gestión de talento humano del sector transporte en Lima Metropolitana.

**Figura 4**

*Satisfacción del Talento Humano, Diseño de puestos de trabajo y Evaluación de Desempeño*



NOTA. Elaboración propia

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Organizar y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 9**

*Relación entre la Gestión del Talento Humano, en su dimensión Organizar y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Organizar	0,287

NOTA. Elaboración propia

Objetivo específico # 3:

Determinar la relación que existe entre la dimensión Recompensas y la

Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Los resultados relativos a este objetivo específico, se obtuvieron del procesamiento de los datos obtenidos del cuestionario Gestión del Talento Humano (Muñoz, 2003).

Tras la aplicación y procesamiento del cuestionario relativos a la Variable Gestión del Talento Humano, en sus ítems 5 y 6, que corresponden a la dimensión Recompensas, se obtuvieron los resultados que se presentan en las Tablas 7 y 8.

**Tabla 10**

*Pregunta 5 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Cree Ud. que su salario es acorde con la labor que desempeña				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	3	2,63	2,63	2,63
En desacuerdo	2	1,75	1,75	4,39
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	35,09	35,09	39,47
De acuerdo	41	35,96	35,96	75,44
Muy de acuerdo	28	24,56	24,56	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 10, muestra que el 60,52 % de los consultados, están satisfechos con su salario y lo considera acorde con la labor que desempeña como inspector en el sector transporte en Lima Metropolitana, y un 35,09 % manifiesta una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y solo un 4,38 % está insatisfecho, evidenciando una política de salarios adecuada.

**Tabla 11***Pregunta 6 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Recibe en el momento oportuno las prestaciones de salud u otras				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	3	2,63	2,63	2,63
En desacuerdo	8	7,02	7,02	9,65
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	42	36,84	36,84	46,49
De acuerdo	34	29,82	29,82	76,32
Muy de acuerdo	27	23,68	23,68	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

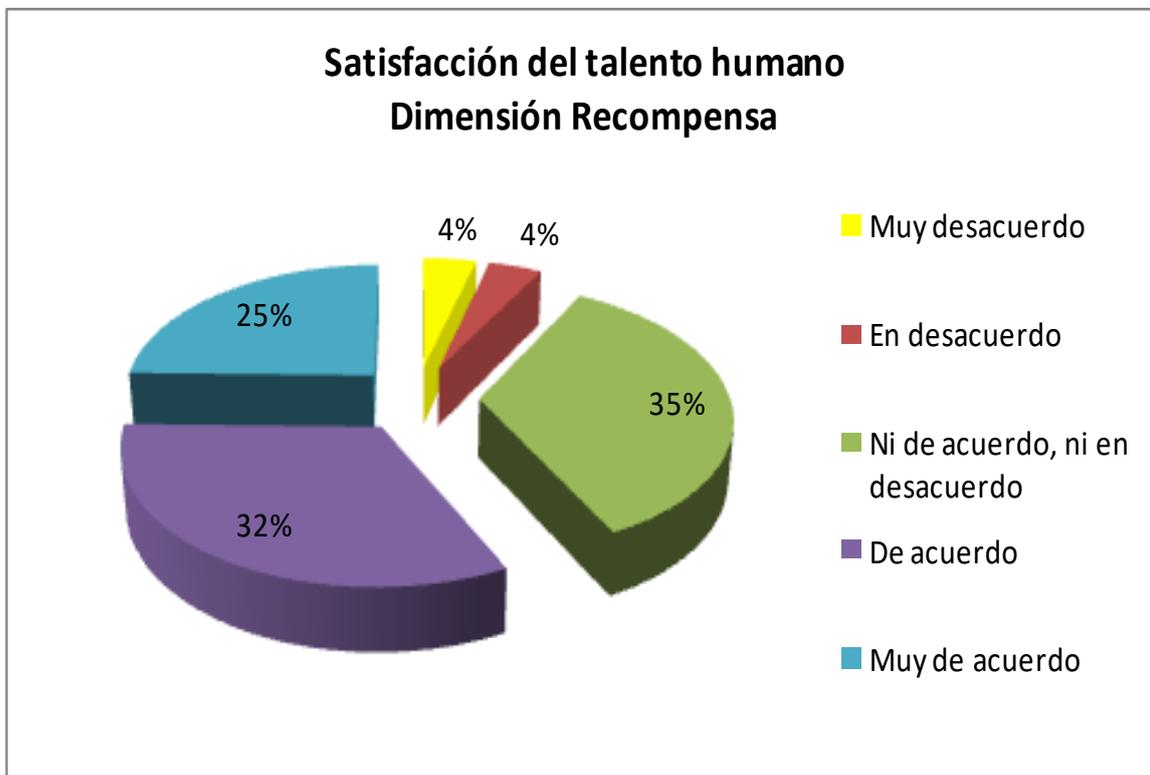
La Tabla 11, muestra que el 53,50 % de los consultados, están satisfechos con la prestación de los beneficios que recibe, y un 36,84 % manifiesta una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y un 9,65 % está insatisfecho, esto demuestra que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana están satisfechos con los beneficios recibidos.

La Figura 3, muestra que un 57 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados, están satisfechos con los beneficios y recompensas que reciben, y solo un 8 % se muestra insatisfecho, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana perciben que existe una buena política salarial y de beneficios en la gestión de talento humano del sector

transporte en Lima Metropolitana.

**Figura 5**

*Satisfacción del Talento Humano, Política salarial y Beneficios*



NOTA. Elaboración propia

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Recompensa y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 12**

*Relación entre la Gestión del Talento Humano, en su dimensión Recompensa y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Recompensa	0,242

NOTA. Elaboración propia

Objetivo específico # 4:

Determinar la relación que existe entre la dimensión Desarrollo de Personal y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Los resultados relativos a este objetivo específico, se obtuvieron del procesamiento de los datos obtenidos del cuestionario Gestión del Talento Humano (Muñoz, 2003).

Tras la aplicación y procesamiento del cuestionario relativos a la Variable Gestión del Talento Humano, en sus ítems 7, 8, 9 y 10, que corresponden a la dimensión Desarrollo de Personal, se obtuvieron los resultados que se presentan en las Tablas 13, 14, 15 y 16.

**Tabla 13**

*Pregunta 7 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Tiene y/o accede a programas de incentivos de la organización donde labora				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	1	0,88	0,88	0,88
En desacuerdo	8	7,02	7,02	7,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	38,60	38,60	46,49
De acuerdo	34	29,82	29,82	76,32
Muy de acuerdo	27	23,68	23,68	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 13, indica que el 53,50 % de los consultados, manifiestan que tienen acceso a los programas de incentivos profesionales de las organizaciones del sector transporte en Lima Metropolitana donde laboran, y un 38,60 % manifiesta una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y solo un 7,90 % manifiestan que no tienen acceso, lo que presume la existencia de programas de incentivos accesibles.

**Tabla 24***Pregunta 8 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

La organización donde labora tiene programas de Formación y desarrollo profesional que le son accesibles a Ud.				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	4	3,51	3,51	3,51
En desacuerdo	4	3,51	3,51	7,02
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	38,60	38,60	45,61
De acuerdo	32	28,07	28,07	73,68
Muy de acuerdo	30	26,32	26,32	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 14, muestra que el 54,39 % de los consultados, manifiestan que tienen acceso a los programas de formación y desarrollo profesional de las organizaciones del sector transporte en Lima Metropolitana donde laboran, y un 38,60 % manifiesta una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y solo un 7,02 % manifiestan que no tienen acceso, lo que indica la existencia de programas de formación y desarrollo profesional accesibles.

La Tabla 15, muestra que el 58,78 % de los consultados, manifiestan que tienen un plan de formación profesional y un 28,07 % manifiestan que su plan de desarrollo personal no está claro, y un 13,16 % manifiestan que no existe, lo que indica que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tienen un plan de desarrollo profesional claro.

**Tabla 35***Pregunta 9 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Tengo un camino claro para la promoción profesional				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	4	3,51	3,51	3,51
En desacuerdo	11	9,65	9,65	13,16
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	28,07	28,07	41,23
De acuerdo	37	32,46	32,46	73,68
Muy de acuerdo	30	26,32	26,32	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

**Tabla 46***Pregunta 10 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

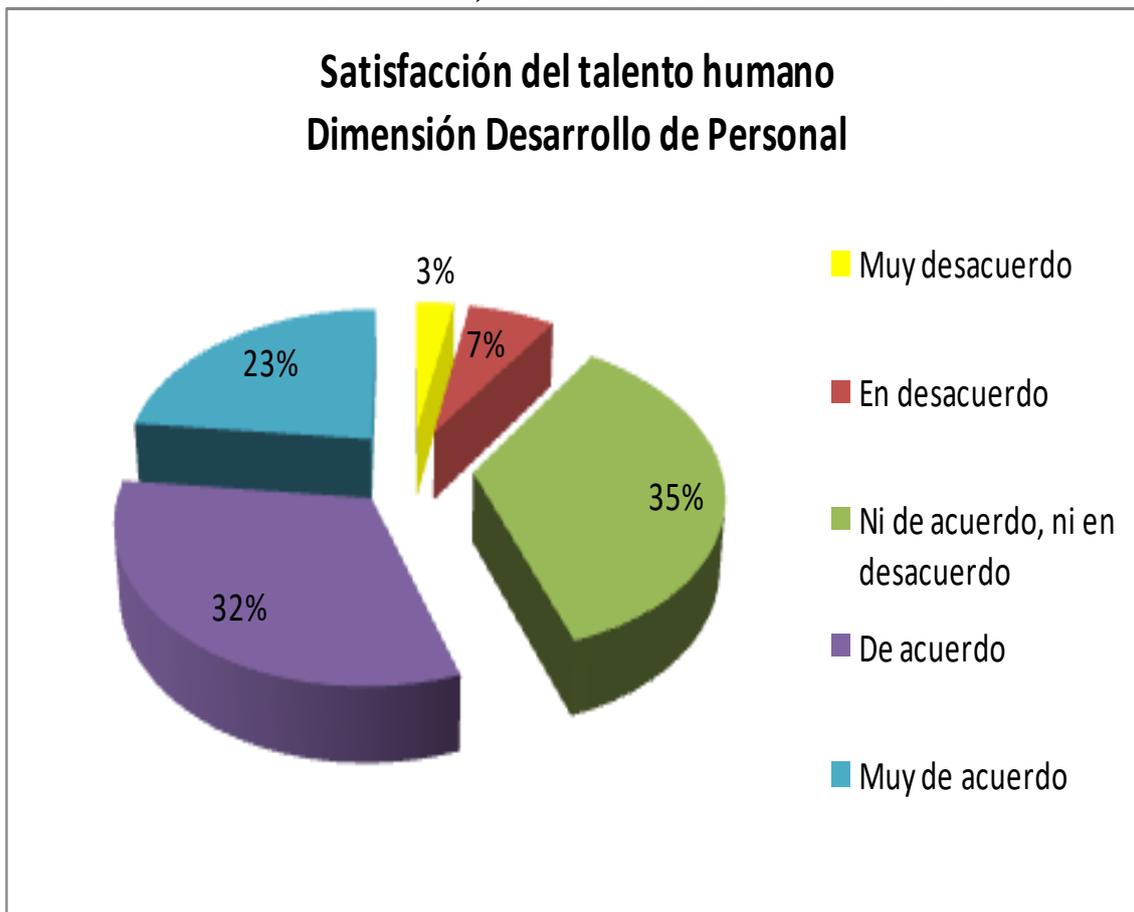
Las condiciones de desarrollo profesional en la organización que labora son buenas				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	3	2,63	2,63	2,63
En desacuerdo	4	3,51	3,51	6,14
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	41	35,96	35,96	42,11
De acuerdo	45	39,47	39,47	81,58
Muy de acuerdo	21	18,42	18,42	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 13, muestra que el 57,89 % de los consultados, manifiestan que los planes de formación profesional y sus condiciones de desarrollo son buenas, un 35,96 % manifiestan que las condiciones de desarrollo no están claras, y un 6,14 % manifiestan que los planes de formación profesional y sus condiciones de desarrollo no son buenas, lo que indica que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tienen un buen plan de desarrollo profesional.

**Figura 6**

*Satisfacción del Talento Humano, Planes de Desarrollo Profesional*



NOTA. Elaboración propia

La Figura 6, muestra que un 55 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados están satisfechos con planes de formación profesional y sus condiciones de desarrollo, un 35 % asumen una posición intermedia, y solo un 10 % se muestra insatisfecho, indicando que los inspectores sector transporte en Lima Metropolitana están satisfechos con planes de formación profesional y sus condiciones de desarrollo, considerando adecuada la gestión de capacitación y formación profesional de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana.

En la Tabla 17 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Desarrollo Personal y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 57**

*Relación entre la Gestión del Talento Humano, en su dimensión Desarrollo Personal y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Desarrollo de Personal	0,257

NOTA. Elaboración propia

Objetivo específico # 5:

Determinar la relación que existe entre la dimensión Retención de Personal y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Los resultados relativos a este objetivo específico, se obtuvieron del procesamiento de los datos obtenidos del cuestionario Gestión del Talento Humano (Muñoz, 2003).

Tras la aplicación y procesamiento del cuestionario relativos a la Variable Gestión del Talento Humano, en sus ítems 14, 15, 16 y 17, que corresponden a la dimensión Retención de Personal, se obtuvieron los resultados que se presentan en las Tablas 18, 19, 21 y 22.

**Tabla 68**

*Pregunta 11 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

La organización donde labora tiene su programa de Higiene y Seguridad				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	5	4,39	4,39	4,39
En desacuerdo	6	5,26	5,26	9,65
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	25,44	25,44	35,09
De acuerdo	44	38,60	38,60	73,68
Muy de acuerdo	30	26,32	26,32	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 18, muestra que el 64,92 % de los consultados, manifiestan que la organización donde labora del sector transporte en Lima Metropolitana, tienen programas de Higiene y Seguridad, un 25,44 % manifiestan una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y un 9,65 % manifiestan que no existe, lo que indica que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana laboran en organizaciones que tienen programas de Higiene y Seguridad.

**Tabla 79**

*Pregunta 12 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

La organización donde labora le ha permitido mejorar su calidad de vida				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	1,75	1,75	1,75
En desacuerdo	5	4,39	4,39	6,14
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	22,81	22,81	28,95
De acuerdo	46	40,35	40,35	69,30
Muy de acuerdo	35	30,70	30,70	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 19, muestra que el 71,05 % de los consultados, manifiestan que la organización donde labora del sector transporte en Lima Metropolitana, ha permitido mejorar su calidad de vida, un 22,81 % manifiestan una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y un solo un 6,14 % manifiestan que no ha mejorado su calidad de vida, lo que indica que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana laboran en organizaciones que les permite mejorar su calidad de vida.

La Tabla 20, indica que el 63,16 % de los consultados, manifiestan que tienen oportunidad de interactuar de manera informal con otros empleados, un 28,95 % manifiestan una posición intermedia (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y un solo un 7,89 % manifiestan no tener oportunidad de interactuar de manera informal con otros empleados, implicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana interactúan informalmente con otros empleados lo cual mejora su calidad de vida laboral.

**Tabla 8**

*Pregunta 13 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

Tiene la oportunidad de interactuar con otros empleados en un nivel informal				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	1,75	1,75	1,75
En desacuerdo	7	6,14	6,14	7,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	28,95	28,95	36,84
De acuerdo	28	24,56	24,56	61,40
Muy de acuerdo	44	38,60	38,60	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

**Tabla 21** *Pregunta 14 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

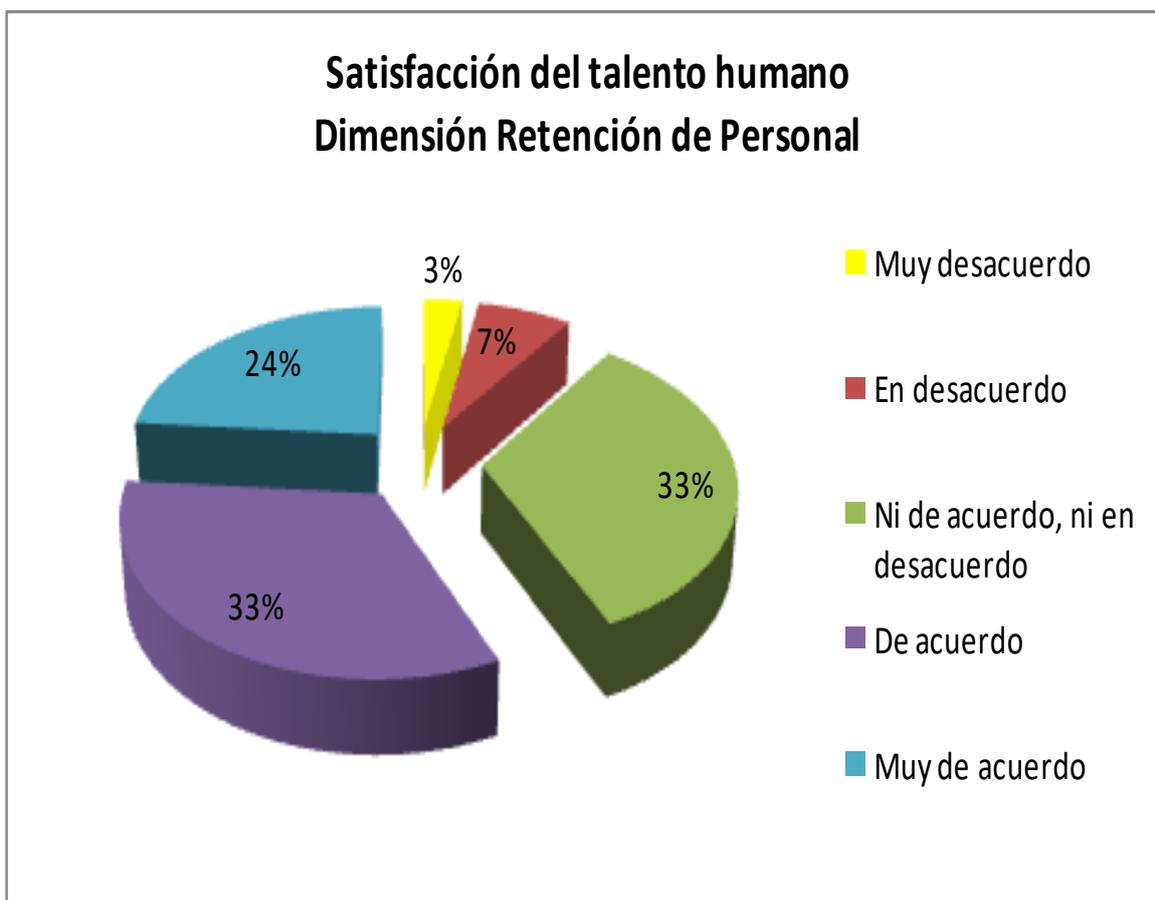
Existe una buena relación con los directivos, empleados y sindicatos				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	6	5,26	5,26	5,26
En desacuerdo	2	1,75	1,75	7,02
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	26,32	26,32	33,33
De acuerdo	44	38,60	38,60	71,93
Muy de acuerdo	32	28,07	28,07	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 18, indica que el 66,67 % de los consultados, perciben que existe buena relación entre los directivos, empleados y sindicatos, un 26,32 % manifiestan una posición intermedia al respecto (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y un solo un 7,01 % perciben que no existe buena relación entre los directivos, empleados y sindicatos, implicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana interactúan en un buen ambiente laboral.

**Figura 7**

*Satisfacción del Talento Humano, Retención de Personal*



NOTA. Elaboración propia

La Figura 5, indica que un 57 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados están satisfechos con la organizaciones del sector transporte en Lima Metropolitana en la que laboran y muestran interés en permanecer en ellas, un 33 % asumen una posición intermedia, y solo un 10 % se muestra insatisfecho y no muestran interés en permanecer en ellas, indicando que organizaciones del sector transporte en Lima Metropolitana muestran claras intenciones de retener su personal y evitar la alta rotación.

En la Tabla 19 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Retención de Personal y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 22**

*Relación entre la Gestión del Talento Humano, en su dimensión Retención de Personal y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Retención de Personal	0,229

NOTA. Elaboración propia

Objetivo específico # 6:

Determinar la relación que existe entre la dimensión Auditorías y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Los resultados relativos a este objetivo específico, se obtuvieron del procesamiento de los datos obtenidos del cuestionario Gestión del Talento Humano (Muñoz, 2003). Tras la aplicación y procesamiento del cuestionario relativos a la Variable Gestión del Talento Humano, en sus ítems 15 y 16, que corresponden a la dimensión Auditoría, se obtuvieron los resultados que se presentan en las Tablas 23 y 24.

**Tabla 93**

*Pregunta 15 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

La organización donde labora posee un banco de datos				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	5	4,39	4,39	4,39
En desacuerdo	5	4,39	4,39	8,77
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	27,19	27,19	35,96
De acuerdo	52	45,61	45,61	81,58
Muy de acuerdo	21	18,42	18,42	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

La Tabla 23, muestra que el 64,03 % de los consultados, saben que la empresa tiene un banco de datos y entiende su importancia, un 27,19 % manifiestan una posición intermedia al respecto (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), un solo un

8,78 % no saben que existe un banco de datos, implicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tiene conocimiento sobre las herramientas de gestión empresarial.

**Tabla 104**

*Pregunta 16 Cuestionario Gestión de Talento Humano*

La organización cuenta con un sistema de gestión administrativa				
Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	4	3,51	3,51	3,51
En desacuerdo	7	6,14	6,14	9,65
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	28,95	28,95	38,60
De acuerdo	33	28,95	28,95	67,54
Muy de acuerdo	37	32,46	32,46	100
<b>TOTAL</b>	114	100		

NOTA. Elaboración propia

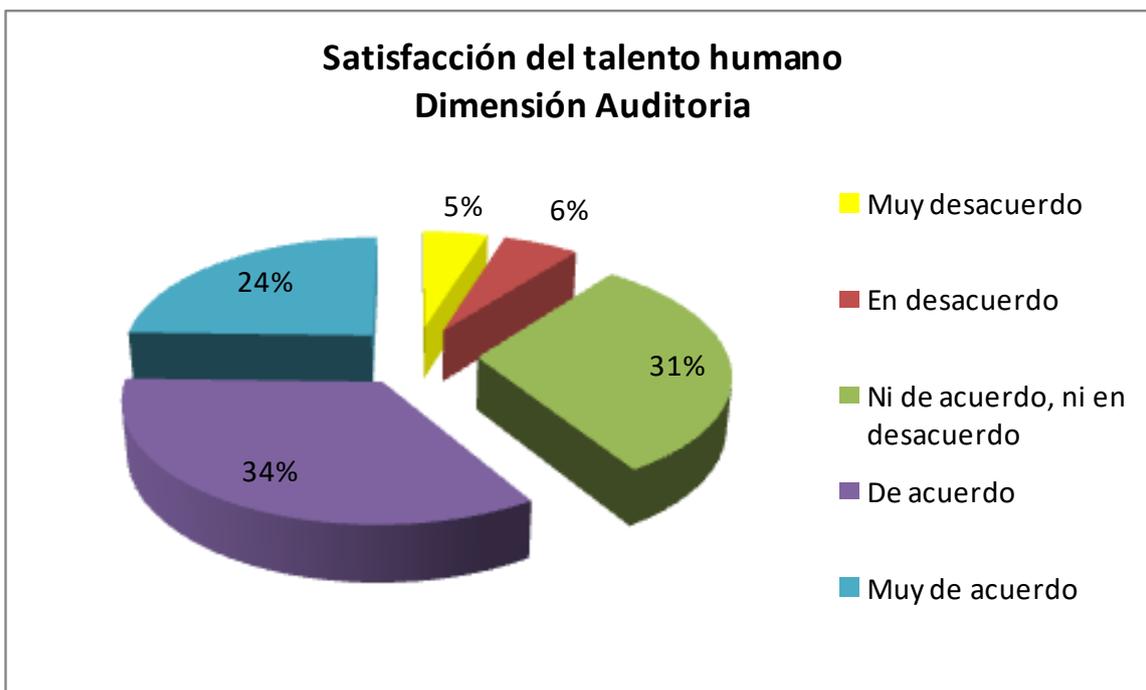
La Tabla 21, muestra que el 61,41 % de los consultados, saben que la empresa tiene un sistema administrativo y entiende su importancia, un 28,95 % manifiestan una posición intermedia al respecto (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), un solo un 9,65 % no saben que existe un sistema administrativo, implicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tiene conocimiento sobre los sistemas de gestión empresarial y su importancia.

La Figura 6, indica que un 58 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados saben que las organizaciones en la que laboran tienen sistema administrativo y entiende su importancia, un 31 % asumen una posición intermedia, y solo un 11 % no saben que las organizaciones en la que

laboran tienen sistema administrativo, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tiene conocimiento sobre los sistemas de gestión empresarial y su importancia.

**Figura 8**

*Satisfacción del Talento Humano, Auditoría*



NOTA. Elaboración propia

En la Tabla 22 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Auditoría y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 115**

*Relación entre la Gestión del Talento Humano, en su dimensión Auditoría y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Auditoría	0,345

NOTA. Elaboración propia

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la mejora de la Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

En la Tabla 22 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman, identificó una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021.

**Tabla 126**

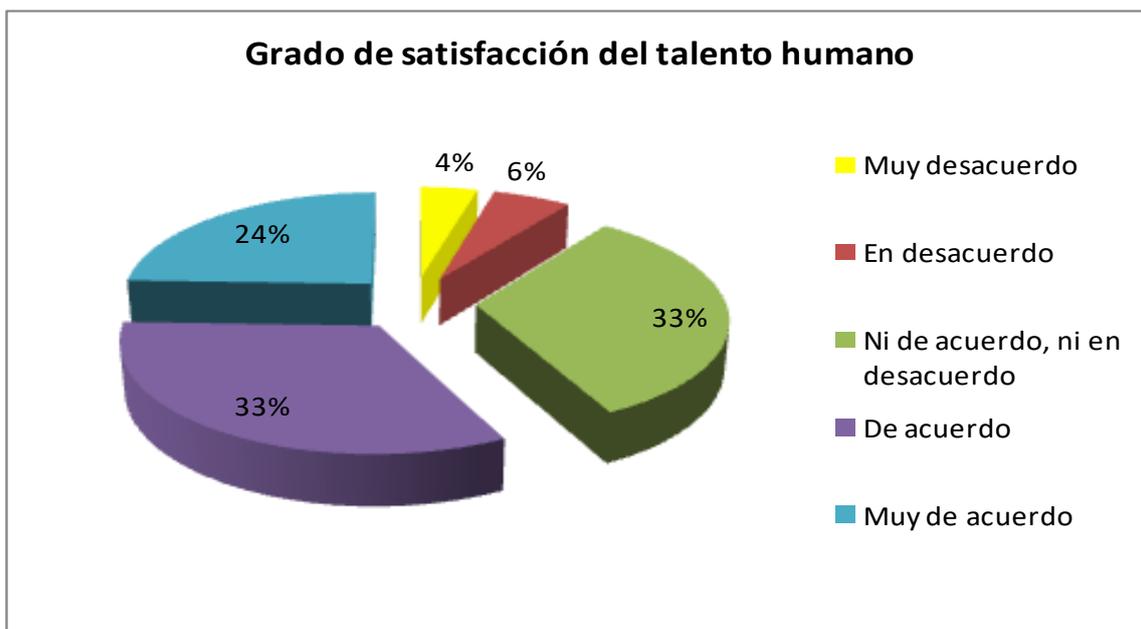
*Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público*

	Generación de Valor Público
Gestión del Talento Humano, en su dimensión Auditoría	0,290

NOTA. Elaboración propia

**Figura 9**

*Grado de satisfacción del talento humano*

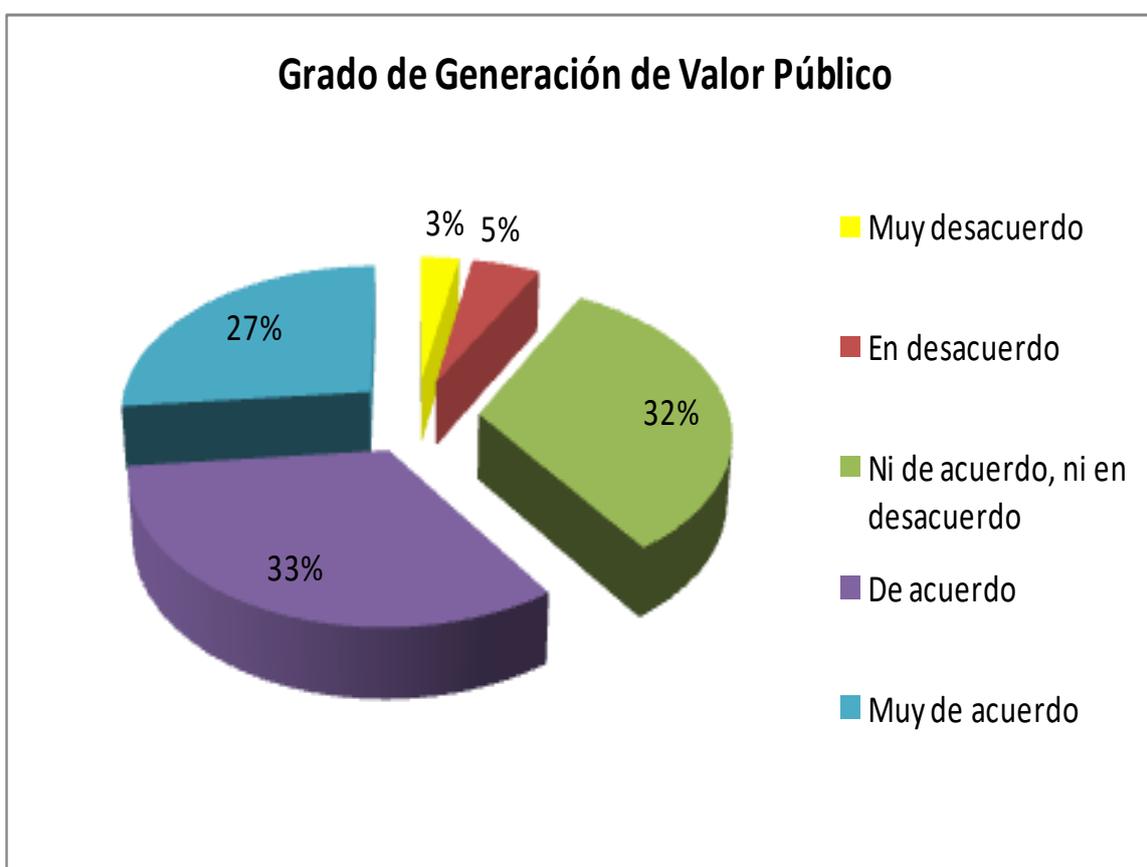


NOTA. Elaboración propia

La Figura 9, muestra que un 57 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados están satisfechos con la gestión del talento humano en las organizaciones para las que laboran, un 33 % asumen una posición intermedia, y solo un 10 % no están satisfechos con la gestión del talento humano en las organizaciones para las que laboran, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana perciben una buena gestión del talento humano en sus organizaciones.

**Figura 10**

*Grado de degeneración de valor público*



NOTA. Elaboración propia

NOTA. Los datos obtenidos del cuestionario Generación de Valor Público.

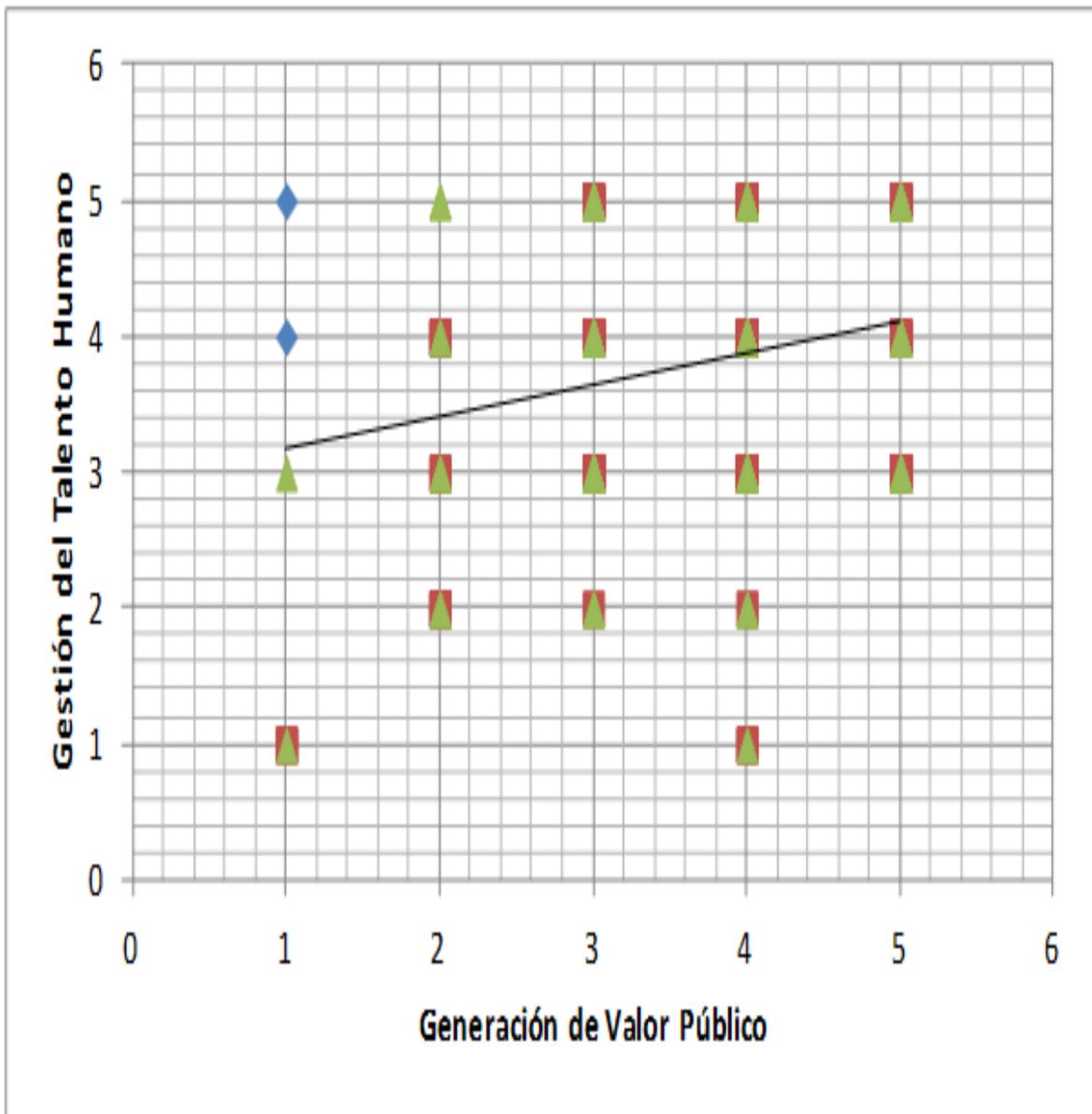
La Figura 8, muestra que un 60 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados perciben que los usuarios están satisfechos con los servicios prestados, un 32 % asumen una posición intermedia, y solo un 8 % no perciben que los usuarios están satisfechos con los servicios prestados, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana sienten están

realizando una buena gestión y que los usuarios lo perciben. Se observa que ambas variables mantienen relación directa y positiva y que una buena gestión del talento humano influye positivamente en la generación de valor público.

La Figura 9 muestra la correlación de las Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público.

### Grafico 01

*Gráfica de correlación de variables*



## V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión Integrar y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. En atención a los resultados obtenidos se determinó que el 59 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados a través de los cuestionarios empleados, están satisfechos con el manejo de los procesos de selección y reclutamiento de talento humano, y solo un 6 % se muestra insatisfecho, evidenciando que los inspectores sector transporte en Lima Metropolitana perciben una buena gestión del talento humano en los procesos de selección y reclutamiento. Igualmente se determinó que existe una relación directa, positiva, poco significativa y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Integral y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021, mostrando un rho de Spearman de 0,235. Lo anterior indica que una buena gestión de selección y reclutamiento puede influir positivamente en la generación de valor público mejorando la percepción de los usuarios del sector transporte en Lima Metropolitana 2021, al seleccionar y emplear el mejor talento humano. Esta misma situación la evidenciaron Boiserie y Thunnissen (2017), llevándolos a determinar que es necesaria la gestión del talento humano en el ámbito del sector público y vincularla con los desarrollos y tendencias del sector público, generando valor a los servicios públicos; evidenciando que una mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral. Igualmente, Castro Morí, et.al (2020), establecieron que es necesario mejorar gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, y a su vez generar valor público, mejorando la percepción de los usuarios de los servicios del sector público.

Como segundo objetivo específico, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión Organizar y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. La investigación determinó que un 58 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana están satisfechos con el diseño de sus puestos de trabajo y evaluaciones, y únicamente un 10 % se muestra insatisfecho, indicando que los

inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana perciben una buena organización en la gestión de talento humano del sector transporte en Lima Metropolitana. También se estableció que existe una correlación directa estadísticamente poco significativa,  $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Organizar y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021, mostrando un rho de Spearman de 0,287. Todo esto evidencia que la definición precisa de los puestos de trabajo desarrolla confianza en los trabajadores, mejorando su desempeño y la percepción de estar realizando una buena labor, y si este escenario va acompañado de la percepción positiva hacia el proceso de evaluación de desempeño, mejora la calidad del servicio prestado por los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana y por consiguiente genera valor público. En un escenario similar Steijn (2004), indica que la gestión de recursos humanos también debe enfocarse hacia la satisfacción laboral, al considerar que generar confianza en los trabajadores trae efectos positivos, y la satisfacción laboral debe estar mediada por las características del trabajo y de la organización.

Como tercer objetivo específico, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión Recompensas y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. La investigación determinó que un 57 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados, están satisfechos con los beneficios y recompensas que reciben, y solo un 8 % se muestra insatisfecho, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana perciben que existe una buena política salarial y de beneficios en la gestión de talento humano del sector transporte en Lima Metropolitana. También se determinó que existe una relación directa, poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Recompensa y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021, mostrando un rho de Spearman de 0,242. El salario y beneficios económicos, son los aspectos más valorados en el ámbito laboral, las organizaciones deben desarrollar políticas salariales acordes con las funciones y

desempeño de los trabajadores y con ello alcanzar mayor satisfacción laboral. Dada la relación directa y positiva entre la variable Talento Humano, en su dimensión Recompensa, y la Generación de Valor Público mejorar las políticas salariales y de beneficios, en otras palabras, mejorar el medio ambiente contractual, elevaría los niveles de calidad del servicio y por consiguiente generaría valor público. Armesto y DeOca (2020) determinaron que el desarrollo de la motivación en los trabajadores esta coligado con la mejora de las condiciones laborales, principalmente las establecidas en el medio ambiente contractual.

Como cuarto objetivo específico, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión Desarrollo de Personal y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. La investigación estableció que existe una correlación directa estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Desarrollo Personal y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021; mostrando una rho de Spearman de 0,257. Encontrándose además que un 55 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana, están satisfechos con planes de formación profesional y sus condiciones de desarrollo, y solo un 10 % se muestra insatisfecho, indicando que los inspectores sector transporte en Lima Metropolitana están satisfechos con planes de formación profesional y sus condiciones de desarrollo, considerando adecuada la gestión de capacitación y formación profesional de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana. Lo anterior pone de manifiesto que la satisfacción laboral también se relaciona con la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo, por lo que las organizaciones deben desarrollar planes de formación profesional para lograr la satisfacción de los trabajadores, mejorar su desempeño y la calidad del servicio prestado, esto por consiguiente genera valor público. A esta misma conclusión llegó Castro Morí, et.al (2020), al definir un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, determina que en la gestión del talento humano los

trabajadores reconocen cuando la institución fortalece sus conocimientos técnicos y sus funciones, los incentiva a desarrollar nuevo conocimiento y habilidades, y les brinda la oportunidad de adquirir una nueva visión profesional e institucional.

Como quinto objetivo específico, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión Retención de Personal y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. La investigación identificó que existe una relación directa, positiva, poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Retención de Personal y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021; mostrando un rho de Spearman de 0,229. Los resultados también indicaron que el 57 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana consultados están satisfechos con las organizaciones del sector transporte en Lima Metropolitana en la que laboran y muestran interés en permanecer en ellas, y solo un 10 % se muestra insatisfecho y no muestran interés en permanecer en ellas, indicando que organizaciones del sector transporte en Lima Metropolitana muestran claras intenciones de retener su personal y evitar la alta rotación. Retener a un trabajador en una organización involucra aspectos que van más allá del salario y los beneficios laborales, luego se considera que es de carácter multidimensional, los problemas fuera de la esfera laboral, tales como mejora de las condiciones de vida, protección ante enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención la familia y amigos, y un ambiente laboral seguro y agradable; constituyen aspectos que repercute en la posibilidad de retener a un trabajador en la organización; por consiguiente las organizaciones debe desarrollar estrategias que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y la familia. A esta misma situación se enfrentó Pardo-Martínez (2013). en su investigación, determinando que a los seres humanos que integran las organizaciones se les debe generar un ambiente adecuado, dentro y fuera del ambiente laboral, para que logren trascendencia, potencialidad y que su proceso de desarrollo sea continuo, en constante transformación, proyección y que sea sustentable en el tiempo. Es fundamental permitirles a las personas opciones de vida y de trabajo con calidad laboral y social además de identidad, pertenencia y

plenas garantías en su bienestar social y laboral, así como un reto en la consecución de sus metas y objetivos personales.

Como sexto objetivo específico, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión Auditorías y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Esta investigación determinó que un 58 % de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana saben que las organizaciones en la que laboran tienen sistema administrativo y entiende su importancia, y solo un 11 % no saben que las organizaciones en la que laboran tienen sistema administrativo, indicando que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tiene conocimiento sobre los sistemas de gestión empresarial y su importancia. Igualmente se identificó que existe una relación directa, positiva, poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano, en su dimensión Auditoría y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021; mostrando un rho de Spearman de 0,345.

El medio ambiente tecnológico es importante en las organizaciones, en los trabajadores puede generar frustración el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada, o que la empresa no cuente con la tecnología necesaria para dar respuesta oportuna a sus necesidades, escenario que afectan de manera negativa a la calidad de vida laboral, y por consiguiente la calidad del servicio y la generación de valor público. En esa misma línea García-Muina, (2014) determinó que el modelo actual de expansión de la tecnología y dinamismo competitivo, hacen en la gestión del talento que realizan las compañías, la tecnología sea un factor crítico del éxito; estableciendo que existen diferentes formas de entender y atender la gestión de talento humano y la forma de aplicarla en las organizaciones y la tecnología es una de ellas.

Como objetivo general, en esta investigación se consideró determinar la relación que existe entre la mejora de la Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021. Encontrándose que una existe relación directa, positiva, estadísticamente poco significativa ( $0,11 < \rho < 0,5$ ) y con tamaño de efecto medio,

entre las variables Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público, en inspectores de sector transporte en Lima Metropolitana 2021; mostrando una rho de Spearman de 0,290; determinándose que ambas variables mantienen relación directa y positiva y que una buena gestión del talento humano influye positivamente en la generación de valor público. Moreno-López y Gómez-Bayona (2020), ante un escenario similar establecieron que los principales aspectos de la gestión del talento humano estratégicos para generar valor en el sector público son los factores internos y externos que se configuran para lograr los objetivos, y que los factores internos están relacionados con la experiencia psicológica de los trabajadores y los factores externos los relacionados con el entorno en el que se realizan las actividades de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

La Gestión del Talento Humano es la que logra que los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana tengan una percepción positiva o negativa de un ambiente laboral, cuya principal finalidad es crear un entorno satisfactorio para los trabajadores y a su vez contribuir con el desarrollo de las empresas. El nivel de la Gestión del Talento Humano percibido por los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana, es variable, pues depende de la satisfacción laboral, en los aspectos contractuales, salarios justos y beneficios económicos, ambiente físico de trabajo, adecuación tecnológica de sus herramientas de trabajo, condiciones objetivas, y aspectos relacionados con el desarrollo integral del trabajador, el impacto de las políticas de las empresas en su bienestar familiar, cobertura de salud, capacitación, condiciones subjetivas y lo ayude a construir una visión de futuro alcanzable, dentro o fuera del sector transporte en Lima Metropolitana. Pero, así como la percepción es variables, es positiva, los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa, buscan a través de las relaciones interpersonales, la convivencia y experiencia adquirida que sus opiniones o aportes sean considerados por sus superiores. Una Gestión de Talento humano adecuada, genera satisfacción laboral y aumenta la calidad del servicio de los inspectores del sector transporte en Lima Metropolitana, ocasionado que los ciudadanos den valor al servicio público de transporte; luego considerando que existe una relación directa, positiva, estadísticamente poco significativa y con tamaño de efecto medio, entre las variables Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público, se puede mejorar la generación de valor público, mejorando la gestión del talento humano.

## VII. RECOMENDACIONES

Esta investigación permitió el acercamiento al estudio de la relación entre Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público, pero a su vez se presentaron limitaciones relacionadas con los instrumentos de recolección de datos, que realmente no permiten un acercamiento personal para evaluar las condiciones subjetivas de la satisfacción laboral, y determinar con efectividad la relación laboral con el ambiente familiar y profesional de los trabajadores. Al considerar la relación entre Gestión del Talento Humano y la Generación de Valor Público, se debe promover investigaciones que establezcan las relaciones que existen entre la percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente laboral y la Gestión del Talento Humano, y que resulte en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que afectan al talento humano, misma percepción que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el adecuado funcionar de las empresas públicas.

## REFERENCIAS

- Ahmad Saad Maria Samih y Abdulquddus Mohammad. (2021). Atracción y Retención de talento de las Organizaciones del Sector privado en Arabia Saudita. *Revista de Arqueología de Egipto / Egiptología de PalArch*, 18 (14), 835-846. Obtenido de <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8478>
- Alma-Ata, M., Aldabada, Y., Altanas, S y Yousfi, A. (2020). El efecto de la gestión del talento en la mejora del desempeño organizacional: El papel mediador del compromiso organizacional. *Management Science Letters*, 10 (12), 2937-2944.
- Alonzo, A., Garcia-Muina, F. (2014). La Gestión del talento. Líneas de trabajo y procesos clave intangible Capital, vol. 10. Num.5.diciembre 2014, pp1003-1025 Universidad Politécnica de Catalunya Barcelona, España disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932957007>
- Alonzo, A., Garcia-Muina, F. (2014). La Gestión del talento. Líneas de trabajo y procesos clave intangible Capital, vol. 10. Num.5.diciembre 2014, pp1003-1025 Universidad Politécnica de Catalunya Barcelona, España disponible
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (7<sup>a</sup>. ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.A. en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932957007>
- Armesto-Céspedes, M. S., & Montes de Oca-Serpa, H. (2020). La gestión del talento humano en la sostenibilidad ambiental: revisión sistemática de artículos científicos disponibles en Acceso Abierto en español. *Anuario Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 57–67. Recuperado a partir de <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5152>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3<sup>a</sup>. ed.). Ciudad de México: Editorial Patria.
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Information technologic*, 31(2), 55-62.
- Benington, J. (2011). From private choice to public value. *Public value: Theory and practice*, 31-51. Anna Wiersma Strauss, Untangling Public Values: Incorporating Regime Values to Advance Research and Practice, *Perspectives on Public Management and Governance*,

021 <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvab020>.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ª. ed.). Colombia: Pearson Educación.

Blanco Jiménez, M., Villalpando Cadena, P (2012) : Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales / Karla Sáez López Edit. Limusa 360 pag.

Boselie, P., Thunnissen, M., & Monster, J. (2021). Talent management and performance in the public sector. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 201-214). Routledge.

Bozeman, Barry (2002) *Public Administration Review* (Vol. 62, Issue 2) Editorial Wiley Suscripción Services, Inc.

Cohen, N.& Gomez Rojas, G (2019) Metodologia de la Investigacion ¿para, que? La produccion de los datos y diseños editorial Teseo 1ª Edicion

Conejero Paz, E. (2014). Valor público: una aproximación conceptual. *3C Empresa. Investigación Y Pensamiento crítico*, 3(1), <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/170>

Conejero Paz Enrique (2013) Creación de Valor Público: Un Enfoque desde la Gobernanza. Departamento de Ciencias Sociales y Humanas Conferencia: XVII Congreso Internacional de Economía Aplicada, ASEPELT 2013 Universidad Miguel Hernández de Elche UMH

Cruz, C., Olivares, S., y Gonzáles, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Patria.

Dai, D. Y. (2020). Rethinking human potencial from a talento development perspective\*. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 19-37. doi:10.1177/0162353219897850

Engen,Marit, Fransson Martin , Johan Quist & Per Skálén (2021) Continuando con el desarrollo de la lógica del servicio público: un estudio de la co-destrucción de valor en los servicios públicos, *Public Management Review*, 23: 6, 886-905, DOI: [10.1080 / 14719037.2020.1720354](https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1720354)

Fang, H., Cui, D., Cheng, N., Yuan, Y. (2020) Research on the Talent Training Model of Information and Interaction Design from the Perspective of Human

- Factors Engineering in the Digital Era (2020) Proceedings - 2020 International Conference on Innovation Design and Digital Technology, ICIDDT 2020, pp. 73-77
- Frías-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gabel-Shemueli, R., & del Pacifico, U. Búsqueda de retroalimentación contextual: efectos condicionales de la distancia de poder individual y la orientación de retroalimentación.
- Geuijen, K., Moore, M., Cederquist, A., Ronning, R., & Van Twist, M. (2017). Creating public. *Public Management Review*, 19(5), 621-639.
- Giopp, A. M. (2005). *Gestión por procesos y creación de valor público: un enfoque analítico*. INTEC. 558.páginas
- Gopinath, R. (2021). Un estudio sobre la formación y el desarrollo en BSNL con especial referencia a la satisfacción laboral en tres diferentes SSA utilizando modelos.
- Grube Dennis C. (2016) Rules, Prudence and Public Value Public Servants and Social Media in Comparative, Perspective University of Tasmania Government and opposition: An internacional journal\_of comparative politics, ISSN 0017-257X, Nº. 1, 2017, págs. 75-99
- Hardyman Wendy, Steve Garner, James J. Lewis, Robert Callaghan, Emyr Williams, Angharad Dalton y Alice Turner (2021) Mejora de la innovación del servicio público a través de la creación conjunta de valor: desarrollo de capacidades y la 'imaginación innovadora', *Public Money & Management*, DOI : [10.1080 / 09540962.2021.1981042](https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1981042)
- Hernández -Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4ª. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hintze, J. (2005) Instrumentos de evaluación de la gestión del valor público, en "*Responsabilizarían y evaluación de la gestión pública*", CLAD-AECI-MAP-FIIAPP, Caracas, 2005.
- Jara Martínez, A.M., Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E., Medina Guzmán, J.J. (2018), Human talen management as a factor for improving public management and job performance [Article@Gestión del talento humano

- como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral] *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), <https://www.scopus.com>.
- Kravariti, F. & Johnston K. (2020) Gestión del talento: una revisión de la literatura crítica y una agenda de investigación para la gestión de recursos humanos del sector público, *Revisión de la gestión pública*, 22: 1, 75-95, DOI: [10.1080 / 14719037.2019.1638439](https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439)
- Lamprinou, VDI , Tasoulis, K. y Kravariti, F. (2021), "El impacto del liderazgo de servicio y el apoyo percibido de la organización y el supervisor en el agotamiento laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal en la era del teletrabajo y COVID-19", *Liderazgo y Revista de desarrollo organizacional* , vol. 42, núm. 7, págs. 1071-1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Méndez Alvarez, C. (2011) Metodología diseño y desarrollo del Proceso de investigación 4ª edición editorial Limusa 360 pág.
- Mendoza, Y. (2018) tesis "La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad de las organizaciones": una revisión de la literatura científica 2000 – 2018. Universidad Privada del Norte
- Miranda Hoyes, Danahe. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado en 21 de octubre de 2021, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es).
- Montoya A., Aveiro C., Boyero Saavedra, M., Guzmán R., Monsalve, V., Tatiana. (2016). La Gestión Humana: un Socio Estratégico Organizacional. *Visión defuturo*, 20(1) [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082016000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000100005&lng=es&tlng=es).
- Niño, Rojas, V.M. (2011) Metodología de la Investigación 1ª Edición Bogotá, edic. de la U.2011, ISBN 978-958-792-075-8
- Moore, M. H. (2006). Creando valor público a través de asociaciones público-privadas. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (34), 1-22.

- Moreno-López, G., & Gómez-Bayona, L. (2020). *Management of Human Talent in Educational Organizations* (No. 3122). Easy Chair.
- Pardo Martínez, L. P. (2013). Gestión del talento humano. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales AC (RCIEG)*, 4(1), 60-1.
- Phan, My Dung, and Yooil Bae. (2021), Job Attraction and Career Choice Motivation in a Socialist-Market Economy: The Case of the Young Vietnamese Workforce. *Asian Journal of Political Science* 29 (1): 131–49. <https://doi.org/10.1080/02185377.2021.1895854>
- Pennington, J. (2011). From private choice to public value. *Public value: Theory and practice*, 31-51. Anna Wiersma Strauss, Untangling Public Values: Incorporating Regime Values to Advance Research and Practice, *Perspectives on Public Management and Governance*, 2021 gvab020, <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvab020.255-302>.  
<https://www.researchgate.net/publication/317036116>
- Prebble M.(2018) Is “We” Singular? The Nature of Public Value *The American review of public administration*, ISSN 0275-0740, Vol. 46, Nº. 3, 2016, págs. 267-291
- Ramírez, R.I., J.V. Villalobos y B.A. Herrera, Proceso de talento humano en la gestión estratégica, ISSN: 1012-1587, *Revista Opción*,34(18), 2076-2101, (2018e)
- Ramírez R.I., N.D. Lay Raby., I. Avendaño., y B.A. Herrera, Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano, ISSN: 1012-1587, *Revista Opción*, 34(86), 826-854, (2018d)
- Repetto, F. (2005). y Dimensión Política de la coordinación de Programas y Políticas Sociales: una aproximación teórica y algunas referencias.
- Rodríguez-Montoya, C., Pichardo R, Julissa F. y Rodríguez, D. (2021) Modelando el comportamiento Organizativo Prosocial en la Gestión del Conocimiento. *Interciencia*,46(5), 192-197 ISSN:0378-1844 Disponible en:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33967916002>
- Salas-Hernández, A.J., (2020) La Gerencia Publica Centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Tesis doctoral
- Salaj, A. T., Roumboutsos, A., Verlič, P., & Grum, B. (2018). Land value capture strategies in PPP – what can FM learn from it? *Facilities*, 36(1–2), 24–36.

- Salinas, P., & Cárdenas, M. (2009). Métodos de investigación social. *Intiyan ediciones Ciespal, Quito, Ecuador.*
- Sara, M; Weeks, K., R. Stromberg., y A.A. Azas, (2017) Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Chalungas and Opportunities., Strategic porté human resurte talent adquisitos and training: challenges and opportunities, Siringes Tature Switzerland AG, Volumen 594, pp 205-215, California, USA (2017)
- Schmidt Huber, L., Piller, F., Bogers, M. y Hilgers, D. (2019). Participación ciudadana en la administración pública: investigando el gobierno abierto para la innovación social. *Gestión de I + D*, 49 (3), 343-355.
- Steijn, AJ y Leisink, P. (2006) Compromiso organizativo entre los empleados del sector público holandés. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas: una revista internacional de administración pública comparada*, 72 (2), 187–201. doi: 10.1177 / 0020852306064609
- Suárez Ognio, M. D. C. L., & Chumacero Guzman, E. E. (2017). La articulación de los SAE y la generación de valor público. Cueva Paredes, A. L. (2018). Incidencia de la aplicación de la simplificación administrativa en la creación de valor público en el centro de mejor atención al ciudadano—caso: MAC Lima norte-2018. Moore, MH (1995). *Creación de valor público: Gestión estratégica en el gobierno*. Prensa de la Universidad de Harvard
- Tamayo y Tamayo, M. (1977). *Metodología formal de la investigación científica* (No. H65. T35 1983.). Redactar correctamente las conclusiones y recomendaciones de un informe de investigación. Elaborar y organizar adecuadamente la bibliografía de una investigación.
- Teece David , Pisano Gary , The Dynamic Capabilities of Firms: an Introduction, *Industrial and Corporate Change* , Volume 3, Issue 3, 1994, Pages 537–556, <https://doi.org/10.1093/icc/3.3.537-a>
- Tóth, A., Juhász, T., & Kálmán, B. (2020). The role of innovation and human factor in the development of East Central Europa. *Montenegrin Journal of Economics*, 16(1), 251-274.
- Ugaddan, RG y Park, SM (2017), "Calidad del liderazgo y motivación del servicio público: una perspectiva de intercambio social sobre el compromiso de los empleados", *Revista Internacional de Gestión del Sector Público* , vol. 30, núm. 3,

págs. 270-285. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-08-2016-0133>

Vandenabeele, W., Brewer, GA y Ritz, A. (2014), Past, Present Suture of Public of servicie Motivación Resarch. Public Management, 92: 779- <https://doi.org/10.1111/padm.12136>

Yuan-Xiang, D, Fan, y, Jing-Yi, (2019) Investigación sobre el modo de formación de talentos de la ciencia de la gestión en las facultades de finanzas y economía en la era de los macrodatos, guiada por 'los estándares nacionales para la calidad de la enseñanza'[J], (2019) revista *de finanzas de la educación superior*

Yuni, J.A. y Urbano, C.A. (2006), técnicas para investigar, recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 2º Edición, editorial Brujas Córdoba, Argentina

Zanellia, Q.P. (2020) Conquistando la guerra del talento, ¿qué se puede hacer?

## **ANEXOS**

ANEXO:1 Matriz de consistencia,Gestion del Talento Humano y Generacion de Valor Publico

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la generación de valor en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Determinar la relación que existe entre la mejora de la gestión del talento humano y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	Existe relación directa y significativa entre la mejora de la gestión del talento humano y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	integrar Chiavenato, I. (2007),	Selección , Reclutamiento	1,2	escala Likert	1. Muy en desacuerdo, 2 .En desacuerdo 3 .Ni de acuerdo,ni en desacuerdo , 4 .De acuerdo, 5 .Muy de acuerdo
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>					
¿Qué relación existe entre la Dimension integrar y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimension integrar y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	Existe relación directa y significativa entre la dimension integrar y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	organizar Chiavenato, I. (2007),	Diseño de puestos, Evaluacion del desempeño	3,4		
¿Qué relación existe entre la dimension organizar y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021.	Determinar la relación que existe entre la dimension organizar y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021.	¿Existe relación directa y significativa entre la dimension organizar y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Recompensas Chiavenato, I. (2007),	Remuneraciones, Prestaciones	5,6		
¿Qué relación existe entre la dimension recompensas y la generación de valor público en inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimension recompensas y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	¿Existe relación directa y significativa entre la dimension recompensas y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Desarrollo de Personas Chiavenato, I. (2007),	Formación,Desarrollo ,Aprendizaje, Administración del conocimiento	7,8,9,10		
¿Qué relación existe entre la dimension desarrollo de personas y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimension desarrollo de personas y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	¿Existe relación directa y significativa entre la dimansión desarrollo de personas y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?.	retencion del personal Chiavenato, I. (2007),	Higiene y seguridad, Calidad de vida,relación con los empleados y los sindicatos	11,12,13,14		
¿Qué relación existe entre la dimension retención del personal y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimension retención del personal y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021	¿Existe relación directa y significativa entre la dimension retención del personal y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?	auditorias Chiavenato, I. (2007)	Banco de datos, Sistemas de gestión administrativa	15,16		

¿Qué relación existe entre la dimensión auditorias y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?		Determinar la relación que existe entre la dimensión auditorias y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021		¿Existe relación directa y significativa entre la dimensión auditorias y la generación de valor público en Inspectores del sector transportes en lima metropolitana 2021?		<b>VARIABLE 2 GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>				
<b>Tipo y diseño de la investigación</b>		<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		Servicios Moore,(2006).	Calidad, Tiempo	1,2	escala LIKERT  1. Muy en de desacuerdo, 2 .En desacuerdo 3.Ni de acuerdo,ni en desacuerdo, 4.De acuerdo, 5.Muy de acuerdo	
enfoque de investigación: CUANTITATIVO		La población o universo son 400 trabajadores entre inspectores y directivos que tienen contacto directo con los usuarios		Técnica: ANÁLISIS ESTADÍSTICO		impactos Moore,(2006)	seguridad	3,4,5		
tipo de investigación: BÁSICA				Escala de medición: ordinal (porque se describe categorías para el desarrollo de la variable)		confianza Moore,(2006).	Ciudadanos, Funcionarios Publicos	6,7		
Diseño : DESCRIPTIVO Nivel : CORRELACIONAL						política Moore,(2006)	Formación,Desarrollo ,Aprendizaje, Administración del conocimiento	8		
Corte de investigación: LONGITUDINAL						operativa Moore,(2006)	consecución de resultados	9		

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICE	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	"La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño" (Chiavenato, 2009).	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Estructura Organizacional Chiavenato, (2007),	N Funciones	Ordinal
				Finalidad	
				Capacidad de respuesta	
				Seguridad	
			Recursos Chiavenato, (2007),	Empatia	
				Humano	
				Materiales	
			Servicios Chiavenato, I. (2007),	Eficiencia	
				Eficacia	
				Satisfacion del ciudadano	
			Gestion del talento Chiavenato, I. (2007),	estrategico	
				Reclutamiento y selección	
				Desarrollo personal	
				Clima organizacional	
Cultura organizacional Chiavenato, I. (2007),	Seguridad y salud				
	Concepto de lider y ser humano				
	Entorno organizacional				
	Sistema cultural				
				Clima organizacional	

Operacionalización de la variable Generacion de Valo Publico

VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICES	ESCALA DE MEDICIÓN
Generacion de valor publico	El valor público, entendido como el valor que los y las ciudadanos dan a los bienes y servicios recibidos del estado si éstos satisfacen una necesidad sentida con calidad y oportunidad, es un mecanismo potente para el logro del desarrollo sostenible.	los servicios que presta el organismo público, la confianza expresada de los usuarios , lo resultados que obtengan y por último la respuesta de los funcionarios y servidores públicos de un servicio profesional esto a través de una formación profesional de excelencia	Servicios Moore,(2006)	Calidad	Ordinal
				Tiempo	
			Impactos Moore,(2006)	Seguridad	
				Reduccion de la pobreza autoridad publica	
			Confianza Moore,(2006)	ciudadanos	
Politica Moore,(2006)	funcionarios publicos				
Operativo Moore,(2006)	servidors publicos				
				politicas publicas	
				consecucion de resultados	

Anexo 3: Alfa de Crombach Gestión del Talento Humano

Consultados	Items																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	66
2	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	67
3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	4	67
4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	66
5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	66
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	68
7	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	4	65
8	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	66
9	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	62
10	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	59
11	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	66
12	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	3	5	60
13	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	60
14	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	5	5	63
15	5	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	62
16	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	58
17	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	62
18	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	5	60
19	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	67
20	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	56
21	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	5	61
22	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	68
23	3	5	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	62
24	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	3	65
25	5	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	62
26	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	68
27	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	63
28	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	72
29	4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	61
30	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	57
31	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	58
32	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	55
33	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	56
34	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	53
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	56

36	4	4	3	5	5	2	2	4	4	3	5	3	5	5	2	5	61
37	4	5	2	1	2	1	3	1	2	4	1	3	2	1	4	1	37
38	4	5	5	5	4	2	3	1	3	1	4	1	1	4	3	4	50
39	4	4	5	2	1	2	1	5	2	1	3	4	4	2	2	3	45
40	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	57
<b>VARP</b>	<b>0,37</b>	<b>0,60</b>	<b>0,69</b>	<b>0,92</b>	<b>0,91</b>	<b>0,85</b>	<b>0,84</b>	<b>1,16</b>	<b>0,65</b>	<b>1,03</b>	<b>0,86</b>	<b>0,69</b>	<b>0,79</b>	<b>0,97</b>	<b>0,73</b>	<b>0,79</b>	
																	$\Sigma S_T^2$ : 43,24
													$\Sigma S_i^2$	12,86			

Alfa de Crombach para la variable Gestión del Talento Humano

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** El número de ítems

$\Sigma S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$  : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Crombach

**16**

**12,86**

**43,24**

**0,75**

**$\alpha = 0,75$  Buena**

Anexo 4: Alfa de Crombach Generación de Valor Publico

Consultados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		S <sub>i</sub> <sup>2</sup>
1	3	4	1	4	2	3	3	2	5		27
2	2	1	2	2	5	1	3	3	1		20
3	4	3	5	3	4	4	4	5	5		37
4	3	3	3	3	5	4	5	4	5		35
5	2	1	2	1	2	1	5	2	1		17
6	1	5	2	4	4	3	1	2	1		23
7	1	5	2	4	4	1	1	1	5		24
8	5	4	1	5	3	5	1	2	1		27
9	1	4	3	4	3	3	5	1	3		27
10	3	5	2	3	5	5	2	5	1		31
11	2	1	2	1	3	4	1	4	3		21
12	5	5	4	4	5	3	3	3	4		36
13	3	4	5	5	3	4	4	3	5		36
14	3	5	5	3	5	3	4	5	5		38
15	4	4	3	4	5	5	5	5	5		40
16	5	4	5	5	1	4	5	5	1		35
17	4	3	3	4	5	3	3	4	5		34
18	5	3	3	3	5	5	3	4	5		36
19	3	4	4	4	4	4	3	4	3		33
20	4	5	3	4	4	4	4	3	3		34
<b>VARP</b>	<b>1,73</b>	<b>1,73</b>	<b>1,60</b>	<b>1,25</b>	<b>1,43</b>	<b>1,55</b>	<b>1,99</b>	<b>1,73</b>	<b>2,93</b>		
										<b>ΣS<sub>i</sub><sup>2</sup> :</b>	<b>43,45</b>
								<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	<b>15,92</b>		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K** : El número de ítems

**ΣSi<sup>2</sup>** : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

**S<sub>T</sub><sup>2</sup>** : Varianza de la suma de los Ítems

**α** : Coeficiente de Alfa de Cronbach

**9**

**15,92**

**43,45**

**0,712**

**α = 0,712 Buena**

Alfa de Crombach para la variable Generación de Valor Publico

## Anexo 6: Encuesta Gestión del Talento Humano

sexo:		H	M	años		
Edad:						
Tipo de contrato:		CAS	728	276	OTROS	
Profesion :						
	<b>INTEGRAR</b>	1 muy en desacuerdo	2 en desacuerdo	3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 de acuerdo	5 muy de acuerdo
1	Cree Ud. que la organización que he elegido para trabajar realiza un correcto proceso de selección de sus empleados .					
2	Creo que mi organizacion marca la diferencia para realizar sus procesos de reclutamiento					
	<b>ORGANIZAR</b>	1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3-ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
3	Esta ud. de acuerdo con el diseño de puestos de la organizacion donde labora					
4	Esta ud.de acuerdo con la evaluacion del desempeño en la organización donde labora					
	<b>RECOMPENZAS</b>	1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3-ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
5	cree ud. que su salario es acorde con la labor que desempeña					
6	Recibe en el momento oportuno las prestaciones de salud u otras					
	<b>DESARROLLO DE PERSONAS</b>	1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3-ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
7	Tiene y/o accede a programas de incentivos de la organización donde labora					
8	La organización donde labora tiene programas de Formación y desarrollo profesional que les son accesibles a ud..					
9	Tengo un camino claro para la promoción profesional					
10	Las condiciones de desarrollo profesional en las organizacion que labora son buenas					
	<b>RETENCIÓN DEL PERSONAS</b>	1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3-ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
11	la organización donde labora tiene su programa de Higiene y seguridad					
12	La organización donde labora le ha permitido mejorar su calidad de vida					
13	Tiene la oportunidad de interactuar con otros empleados en un nivel informal.					
14	Existe una buena relacion con los directivos, empleados y los sindicatos					
	<b>AUDITORIAS</b>	1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3-ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
15	La organizacin donde labora posee un banco de datos					
16	Su organización cuenta con sistemas de gestion administrativa					

Anexo 7: Encuesta de generación de Valor Publico

SEXO:		H	M	AÑOS		
EDAD:						
TIPO DE CONTRATO :		CAS	728	276	OTROS	
PROFESION:						
SERVICIOS		1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3- ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
1	Considera que los servicios que brinda la organización donde labora son de Calidad					
2	Considera ud. que el tiempo de atención al usuario es el óptimo					
IMPACTOS		1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3- ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
3	considera ud. Que los productos y/o servicios brindados a los usuarios son seguros					
CONFIANZA		1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3- ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
4	considera ud. que los ciudadanos usuarios de los servicios tiene la confianza de recibir una excelente atención					
5	Considera ud. que los Funcionarios Públicos, de su organización generan valor con sus decisiones					
POLÍTICA		1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3- ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
6	Considera ud. que la organización donde labora cuenta con programas de desarrollo y aprendizaje					
7	considera ud, que la organización donde labora desarrolla programas de desarrollo y aprendizaje					
8	la organización donde labora crea las condiciones para el intercambio de información entre los empleados , y entre todas las unidades de la organización”					
OPERATIVA		1- muy en desacuerdo	2- en desacuerdo	3- ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 - de acuerdo	5- muy de acuerdo
9	Considera ud. Que la organización donde labora ha conseguido los resultados planeados para el presente año					