



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED  
en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Nayra Hernandez, Alexander (ORCID: 0000-0001-6608-6810)

**ASESOR:**

Mg. Castañeda Méndez, Juan Alberto (ORCID: 0000-0003-4472-8709)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este presente trabajo está dedicado primeramente a Dios y luego a todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice y se espera que la unidad Ejecutora 302 Ugel Condorcanqui capacite a su personal administrativo sobre talento humano y otros temas de suma importancia, como también sea reconocido por todos como la mejor institución

## **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar a Dios y todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con mucho esmero, En especial a mi tutor por compartirme sus conocimientos. A toda mi familia y amigos por acompañarme en este proceso. mis padres por confiar en mí, por los valores y principios que me han inculcado.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>3</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, Muestra, Muestreo .....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	12
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Métodos de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>16</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>37</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1 <i>Análisis de confiabilidad Alfa de Cron Bach del Talento Humano</i></b> ....	<b>13</b>
<b>Tabla 2 <i>Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de gestión administrati</i></b>	<b>14</b>
<b>Tabla 3 Dimensión 1: Conceptual</b> .....	<b>16</b>
<b>Tabla 4 Dimensión 1: Conceptual</b> .....	<b>17</b>
<b>Tabla 5 Dimensión 1: Conceptual</b> .....	<b>18</b>
<b>Tabla 6 Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>19</b>
<b>Tabla 7 Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>20</b>
<b>Tabla 8 Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>21</b>
<b>Tabla 9 Dimensión 3: Impacto</b> .....	<b>22</b>
<b>Tabla 10 Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>24</b>
<b>Tabla 11 Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>25</b>
<b>Tabla 12 Dimensión 3: Impacto</b> .....	<b>26</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1. Dimensión 1: Conceptual</b> .....	<b>16</b>
<b>Figura 2. Dimensión 1: Conceptual</b> .....	<b>17</b>
<b>Figura 3. Dimensión 1: Conceptual</b> .....	<b>19</b>
<b>Figura 4. Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>20</b>
<b>Figura 5. Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>21</b>
<b>Figura 6. Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>22</b>
<b>Figura 7. Dimensión 3: Impacto</b> .....	<b>23</b>
<b>Figura 8. Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>24</b>
<b>Figura 9. Dimensión 2: Aplicación</b> .....	<b>25</b>
<b>Figura 10. Dimensión 3: Impacto</b> .....	<b>26</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar si el talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui. Afrontando la pregunta metodológica ¿El talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui?, que tiene diseño de tipo descriptivo simple y correlacional, no experimental, dado que el objetivo de la investigación será determinar si el talento humano incide en la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui. Los trabajadores de la PRONIED se han podido determinar que la mayoría de los encuestados ha coincidido en que el contar con una gestión administrativa favorable para el desarrollo del talento humano.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, UGEL, unidad ejecutora, talento humano.

## **Abstract**

The general objective of this research work is to determine if human talent affects the administrative management of PRONIED in the executing unit N ° 302 UGEL of Condorcanqui. Facing the methodological question, does human talent affect the administrative management of PRONIED in the executing unit N ° 302 UGEL of Condorcanqui? at has a simple descriptive and correlational design, not experimental, since the objective of the research will be to determine if human talent affects the administrative management of PRONIED in executing unit No. 302 UGEL of Condorcanqui. PRONIED workers have been able to determine that the majority of those surveyed agreed that having a favorable administrative management for the development of human talent.

**Keywords:** Administrative management, Ugel, executing unit, human talent.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde un esquema internacional, el asunto del control interno apunta a una problemática que recae en actividades de desarrollo, en cómo se puede controlar los procesos internos de una determinada fase para lograr objetivos institucionales. Esto implica reflexionar en la actividad económica que se dirige actualmente, debido a que se realiza bajo múltiples horizontes, siendo el más importante el relacionado con el aseguramiento de los datos producidos por los sistemas de información empresarial, haciendo posible ello a través de este procedimiento la veracidad y la pertinencia de esta última, con el fin de que sea de utilidad para hacer viable el proceso de toma de decisiones por parte de los agentes responsables de hacerlo en las organizaciones.

Asunto que no resulta distinto de la problemática que sucede a nivel institucional, cuando se reflexiona sobre la gestión administrativa. Esta categoría que implica una valoración institucional a fin de cautelares objetivos de optimización sobre las fases en tanto recursos y esfuerzos que puede implicar en cada meta que se pretende lograr. Ejecutando y potencializando tareas necesarias para coadyuvar en el logro de la planificación.

Situación que en sede nacional, cabe destacar el método gráfico para evaluar el sistema de talento humano, el cual se basa en representar los controles presentes en las áreas que están vinculadas a evaluación a través del empleo de flujogramas, gráficos y símbolos que permitan describir la estructura orgánica de los procesos analizados, argumento que sirve para la investigación con los conceptos antes presentados, de donde se obtiene el objetivo general de este trabajo, consistente en evaluar comparativamente el talento humano desde una perspectiva de Estado en relación a los objetivos del sector (López Jara & Pesántez Rodríguez, 2017, pág. 35)

En ese sentido, la realidad problemática responde en gran medida al objeto dado mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-MINEDU publicado el 31 de mayo de 2014 en el Diario Oficial El Peruano, creados con el objetivo de ampliar, mejorar y otorgar de un nuevo diseño educativo al país, de manera concertada, planificada y regulada entre los diversos niveles de gobierno (central, regional y local), ya que, de acuerdo con lo señalado por la Oficina de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación y de la información obtenida del resultado preliminar del Censo de Infraestructura Educativa, existe



una carencia notable en la materialización de acciones concernientes a la infraestructura educativa a nivel de Lima Metropolitana y de los gobiernos regionales. Del mismo modo, el propósito es impulsar una mejor gestión de las obras de infraestructura, resguardando la mejor calidad, así como el oportuno y rápida ejecución de los plazos del mismo, lo cual permitirá lograr el cierre de diferencias en la infraestructura educativa.

Habiendo precisado la realidad problemática y las consecuencias que ello implica se plantea la formulación del problema ¿El talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui?

Desde el punto de vista de la justificación teórica, se puede precisar que el presente trabajo contribuirá en el estudio y reflexión propósito del talento humano y la gestión administrativa, atendiendo al mejoramiento de una oficina ejecutiva.

Respecto a la justificación práctica, cabe precisar que toda oficina ejecutiva necesita de criterios que contribuyan a mejorar la gestión administrativa, es por ello que buscará a través del presente trabajo, reflexionar sobre dicha necesidad a fin de brindar opción de optimizar la gestión administrativa a través de un correcto talento humano bien potenciado en la unidad.

El presente trabajo de investigación pretende seguir los estándares de metodología procurando el respeto de la recopilación en el citado de APA, como también la coherencia metodológica en el desarrollo de las variables.

Esta investigación desarrolla la siguiente hipótesis, el talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.

En cuanto al objetivo general es determinar si el talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui. El mismo que cuenta con los siguientes objetivos específicos se tendrá que analizar el talento humano el marco del Estado moderno, diagnosticar la gestión administrativa de una oficina ejecutiva y analizar el proceso de gestión en PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes mundiales, tenemos lo dispuesto por Salas (2020) en su investigación denominada : “La Gestión del Talento Humano como medio de la viabilización de las empresas Colombianas ” . Teniendo como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas colombianas. Concluyendo a que la gestión humana es un factor relevante más no absoluto en la innovación de las organizaciones. Así, los resultados obtenidos señalan que el proceso de selección y evaluación inciden en la creación de productos. Aportando en ese merito de ideas , a entender la influencia de la gestión del talento humano como aspecto primordial en la innovación de procesos.

Por otro lado, según Jara et al.(2018) su investigación titulada : “Talento para una mejor gestión“. Tiene como objetivo determinar el nivel de incidencia de la gestión humana y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud del Perú. Arribando a la conclusión de que el desempeño laboral, precisamente hemos aprendido en la ses de selección, la recompensa y la evaluación ameritan lo planteado por Chiavenato.En tanto , coexisten muchas variables administrativas que se relacionan entre sí y que tienen relación en la variable desempeño laboral en la gestión pública en su sentido mas general.Aportando , que conocer en detalle cómo la gestión humana influye en los procesos administrativos y de qué forma el desempeño laboral de los trabajadores del sector público determinan en el idoneo trabajo de la gestión pública

Romero et al.( 2019) en la tesis denominada :” Sistema de Gestión de calidad mediante el factor humano ” con la finalidad obtener el titulo de abogado en la Universidad de Buenos Aires .Proponiendo estrategias de fortalecimiento para fortalecer el sistema de gestión de calidad de la gestión pública mediante el factor humano. Arribando , a que el sector público presenta deficiencias en sus procesos administrativos de reclutamiento, selección y sus sistemas de gestión de calidad . Además , se muestra las faltas de recursos para la materialización de la gestión del talento humano, el poco

compromiso, motivación y formación por competencias del personal. De esta forma, el investigador, propuso estrategias para derribar estas carencias a través de la aplicación del ISO 9004:2009, que se centra en la gestión de calidad de las organizaciones. Siendo de gran aporte para nuestro trabajo en tanto valida a que más de la mitad de los procesos relacionados a la gestión del talento humano no son llevados a cabo de forma correcta y en vez, se realizan de manera parcial, por lo cual dificulta desarrollar y retener al talento humano.

Capapé et al. (2017) en su tesis denominada: "La importancia del departamento de recursos humanos en las organizaciones" con la finalidad de obtener el grado de abogado ante la Universidad de Barcelona. Teniendo como objetivo determinar los instrumentos de medición de los cuales han hecho uso las organizaciones para conocer el impacto de la inversión en la implementación de políticas de recursos humanos. Concluyendo que en España son pocas las empresas que hicieron uso de un instrumento para calcular el retorno de la inversión en talento humano y la mayoría de organizaciones españolas apuesta en formación y desarrollo, seguido de compensación y beneficios y reclutamiento y selección. Aportando a nuestro trabajo de investigación, de que en la actualidad aún las organizaciones no utilizan un instrumento de medición de la inversión del recurso humano.

A nivel Nacional, podemos sacar a relucir el estudio de Peña (2018) denominado: "Estudio de la Gestión Administrativa y la aptitud del servicio al usuario en la Municipalidad Distrital de San Marcos, Huari, Ancash" con el propósito de obtener el título de abogado en la UCV- sede Lima. Con el objetivo de determinar la existencia exuberante de la vinculación exitosa entre la ordenación de la administración gerencial y la naturaleza de la administración del cliente en el Municipio Distrital de los sectores antes mencionados. Concluyendo que se observa una asociación entre variables a fin de potenciar elementos centrales sobre la gestión. A su vez, señalo la existencia de una conexión muy segura y enorme entre la incorporación de la administración autorizada y la caracterización de la administración del cliente en el Municipio local del mismo. Y, que no se ha concretizado que exista una

gran conexión entre el peso de la administración permitida y su propia naturaleza que la función pública para la región edil.

Torres (2020), en su investigación denominada : “Gestión de administración y calidad de atención en una entidad pública en la ciudad de Trujillo -2020 “. Indicando que desde el año 2002, nuestro país viene apostando por una política de modernización de las entidades del estado, tratando de materializar una mayor eficiencia en el trabajo realizado por las entidades del estado a todo nivel de gobierno. Destacando que se tiene sobre el trabajo de las entidades estatales, siendo que, ha sido cuestionado por la falta a la calidad de atención, la cual se da de manera deficiente y en muchos de los casos se percibe de bajo nivel. Se ha podido evidenciar mediante estadística, que la calidad del servicio en la gestión ha sido observada con bajos índices de aceptabilidad, vinculando esto con ausencia de profesionalismo y compromiso de los funcionarios estatales. La conclusión a la que se llegó fue, que con un trabajo coordinado, de equipo y con un liderazgo bien definido, se puede obtener una gestión administrativa eficiente , la cual cumpla con los objetivos trazados y sobre todo que logré generar valor público.

Según Aranda, M et al. (2018), en su investigación : “proceso para mejorar la idea de eficacia para el cumplimiento institucional”. Donde , se indica la necesidad de la implementación de gestión por procesos dentro del Ministerio de agricultura, teniendo como guía los métodos usados para el uso idoneo de la Gestión por Procesos en todas las Entidades de la gestión pública, formulada en el año dos mil trece , la misma que resulta adecuada dada la realidad interna del Minagri, y la carencia de mejorar puntos determinantes, causando un incremento en la mejora de atención al cliente. Concluyendo , que dentro del Minagri se deben realizar cambios estructurales, toda vez que los órganos de línea trabajan de forma individualizada , sin comunicación previa, lo que algunas veces hace doble las funciones generando retraso en la atención debida. El aporte a la presente investigación se dislumbra en la presentación de conceptos tales como gestión de procesos, proceso para resultados, simplificación administrativa, lo cual nos brinda

conocer las maneras de mejorar la gestión administrativa dentro de una determinada entidad pública.

En cuanto a las teorías de utilidad para el presente estudio podemos encontrar: a la modernización del estado, la cual tiene como propósito según el artículo 4° de la Ley N° 27658 - Ley directriz de Modernización de la Gestión del Estado, el acogimiento de mayores niveles de eficacia del aparato estatal, de forma que ha logrado una mejor atención a la ciudadanía, teniendo de forma primordial y viable la utilidad de los bienes públicos.

En ese mismo sentido, Jijena (2016) indica que la modernización es menester, pues persigue entre sus fines, lograr la transparencia, y la eficiencia en la gestión pública. De ahí la relevancia de conocer el gobierno y los tipos de gobierno que se pueden descentralizar del mismo, como características menesteres al analizar para saber cuál se va a desarrollar, qué es lo que pretende obtener la comunidad y cuál es el desafío que se plantea la administración pública.

En ese orden de ideas, tenemos a la de gestión por resultados, el cual, según Cañari y Hannco (2021), es una definición básica de la gestión pública en la actualidad. La cual tiene como rasgo principal, la producción de mejoras en las políticas públicas, teniendo como herramientas principales, una óptima planificación, una planificación, la gestión de proyectos y para lograr cerrar el círculo una estrategia de seguimiento y evaluación. Desde la óptica de los autores, estas utilidades deben ser usadas teniendo en cuenta el principio de valores como la eficiencia y eficacia. Así, se añade que la gestión por resultados posee una fuerte relación con la efectividad de la modernización del estado, de tal forma la influencia esta directamente en los mencionados cambios de la gestión pública actual.

Acorde a Gonzales (2019), la gestión por resultados se hace uso para optimizar la toma de decisiones, e incluye utilidades prácticas para una correcta planificación estratégica, monitoreo, gestión de riesgos y posterior la evaluación de los resultados.

La simplificación administrativa, acorde a la Secretaría de Gestión Pública PCM (2021), se orienta a derribar los impedimentos y gastos no requeribles para el pueblo, que son originados del incorrecto uso de la administración pública; dentro de esta definición podemos mencionar que la tecnología usada en la obtención de la información y comunicación, pues son menesteres para mantener la estrategia de Mejora de la Calidad Regulatoria y Simplificación Administrativa, la cual tiene como beneficio primordial, la estandarización de trámites.

En la perspectiva de Strauck y Guillén (2014), la gestión de la comunicación comprende el establecimiento de relaciones mucho más estrechos, ya que el proceso se desarrolla de cara al ciudadano. Por eso, la comunicación interna en el sector público deberá incentivar cambios de naturaleza cultural, además de cambios dirigidos a peomocionar el compromiso de los colaboradores, poniendo énfasis en mejorar su motivación, con la finalidad de promover el empoderamiento de los servidores y funcionarios públicos, ya que son ellos son las bases de hacer funcionar a la administración pública.

Chavarry (2018), la gestión de la comunicación en toda entidad pública deberá adherirse a los requerimiento del mundo actual, en otras palabras, ser cambiante y competitivo, con un estrato de hacer de la comunicación un medio correcto y suficiente para la escucha de los funcionarios y servidores públicos, de forma generar igualdad y horizontalidad, en otros terminos, debe posar la capacidad de crear sensaciones que motiven a comunicarse y relacionarse.

Por todo lo expuesto, la administración del recurso humano conlleva inevitablemente a la búsqueda y administración del talento humano como uno de los principales activos que toda organización pueda tener: el capital humano. Según Chiavenato (2009) cuando nos referimos al talento humano, de forma poco prevista se nos viene a la mente capital humano, ya que se refiere al patrimonio invaluable que posee una organización. Debido a que, son el

valor económico de los conocimientos, habilidades, competencias profesionales que tiene una persona, es por esta razón que el factor capital humano determina cuán productiva y competitiva pueda llegar a ser una organización.

El capital humano está conformado primordialmente por el talento y contexto. El primero se refiere al grupo de conocimientos, habilidades y competencias que deben ser recompensados de forma constante. El segundo factor es concerniente al ambiente interno, considerando aspectos esenciales como la arquitectura, cultura y estilo de administración basado en un liderazgo descentralizado y comunicativo.

Una arquitectura organizacional, que ayude a las personas realizar sus actividades de forma integral. Cabe precisar que el concepto de capital humano está estrechamente relacionado con el de capital intelectual.

Así, es imprescindible conocer las dimensiones del talento humano que coadyuven al éxito de toda compañía: Para ello, debemos tener en cuenta que la etapa inicial es *(i) el reclutamiento de personal*, el cual otorga una visión preliminar de cuánto puede desarrollarse un colaborador. Las organizaciones escogen a las personas que quieren que formen parte de su equipo de trabajo y las personas eligen a las organizaciones donde desean laborar y aplicar sus conocimientos, habilidades, competencias y esfuerzos. El rol que desarrolla el reclutamiento en el mercado de trabajo es divulgar a las personas las oportunidades de trabajo que existe. Por tal motivo, Chiavenato (2009) precisa que el reclutamiento versa sobre lo que ofrece el mercado laboral en contraposición a lo que ofrece el mercado profesional. De tal forma que las empresas, cuando requieren profesionales con ciertas características y perfil, envían convocatorias a través de medios de difusión para dar aviso a los profesionales que forman parte del mercado laboral.

Una vez que reclutas, se procede a la siguiente etapa que es *(ii) seleccionar al personal* después de una detenida evaluación. De acuerdo con, Chiavenato (2009) considera que solo las personas que están calificadas y cumplen con las características y requisitos del puesto, serán seleccionados para que formen parte de la organización. Posterior a la selección, sigue el proceso de *(iii) orientación*, el cual según el entendido Chiavenato (2009)

precisa como la capacidad de la organización para acompañar y guiar en el proceso de adaptación que tiene el talento humano para con la organización. Dar orientación al personal que ingresa a la organización es el primer paso para su adecuada colocación en sus distintas actividades dejándoles en claro cuáles son sus funciones y responsabilidades conforme al puesto de trabajo.

Luego se tiene el lugar *(iv) el modelado del trabajo*, el cual está referido al diseño y especificación de los puestos. Las organizaciones planean, modelan y diseñan los puestos de trabajo en función a sus requerimientos. En general las personas trabajan de acuerdo a un puesto determinado.

Posteriormente, una vez que reclutas, escoges, asignas y modelas el trabajo entra a jugar un papel importante *(v) la evaluación de desempeño*. Las organizaciones evalúan el funcionamiento de sus colaboradores de forma constante. Según Chiavenato (2009), es un proceso dinámico y de dirección que sirve para cuantificar el valor y las competencias de una persona y cuál es su aporte a la organización, de acuerdo a las metas y objetivos que se desee lograr.

Esto indica que ante las modificaciones diarias que exige el mundo global, las organizaciones y las personas deben estar en constante evaluación y capacitación. Asimismo, *(vi) la remuneración* Según Chiavenato (2009) son las retribuciones y recompensas que recibe el personal de trabajo a cambio de su esfuerzo personal y el cumplimiento de las tareas asignadas.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

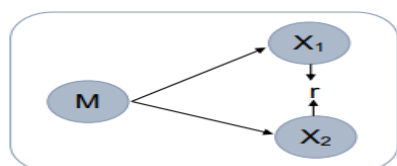
Tiene diseño es descriptivo simple y correlacional, no experimental, dado que el objetivo de la investigación será determinar si el talento humano incide en la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui, en consecuencia, no habrá manipulación de variables, adoptándose el corte transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Tiene como enfoque de investigación cuantitativo porque considera la recolección de datos, posteriormente estos serán convertidos en información de tipo numérica, las que analizadas estadísticamente permitirán la contrastación de la hipótesis y demostrar las teorías tanto de talento humanos y gestión administrativa. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Es descriptiva, porque se persigue caracterizar los aspectos más relevantes ubicados en la realidad de estudio, esto es, orientarse a la descripción de talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui. Este aspecto permite detallar el estado de la realidad de estudio, teniendo en cuenta las políticas actuales adoptadas frente a la necesidad de desarrollar una óptica gestión administrativa. (Hernández, et al., 2014)

#### Figura

##### *Diseño de la investigación*



Dónde:  
M: Es la muestra;  
X1: Talento Humano  
X2: Gestión administrativa de PRONEID;  
R: relación entre variables.

*Nota.* La figura muestra investigación cuantitativa con alcance correlacional.

### **3.2 Variables y operacionalización**

En el presente estudio se tienen dos variables: variable independiente: Talento Humano y variable dependiente: Gestión administrativa.

### **3.3 Población, Muestra, Muestreo**

Según Arias (2016), la población representa a ese conjunto que se estudiará, tales como casos que deben estar definidos, limitados y ser accesibles, pues ello se tomará como referencia para elegir a la muestra, la misma que cumple con determinados criterios. (p. 202)

En esta investigación la población se encuentra conformada por 60 trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302.

#### **Muestra**

Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra es una parte de la población, la cual estará conformada por personas, individuos o usuarios de la población de estudio.

Lo constituyen 20 trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302, con más de 2 años de experiencia en el área y que tengan disponibilidad para responder el instrumento.

## **Criterios de exclusión**

Practicantes PRONIED en la unidad ejecutora N° 302, personal con menos de dos años de labores y aquellos no tengan disponibilidad para responder el instrumento.

## **Muestreo**

En esta investigación, tomando en consideración las características de los sujetos que forman parte de la muestra y las dificultades de accesibilidad debido a las condiciones actuales de movilidad limitada producto de la pandemia por covid19; se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico

La muestra de la presente investigación está constituida por 20 Trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302, los mismos que laboran en el área administrativa.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Para Hernández et al. (2014) la encuesta consiste en procesar y recoger datos, respecto a un conjunto de afirmaciones o preguntas con la finalidad de medir a una variable de estudio

Se utilizó en esta investigación la técnica de la *encuesta*, que servirá para adquirir datos en un momento dado sobre las variables de gestión del talento humano y formulación de proyectos.

### **Instrumento**

El instrumento que se empleará para la recolección de datos será el cuestionario, el mismo que permitirá recoger la información del contexto, teniendo como bases a dos variables, gestión administrativa y talento humano,

con preguntas estructuradas, cuyas respuestas serían definidas por opciones específicas con valoraciones de 3 ítems cada una, con la finalidad de que el encuestado opte por alguna de ellas. El instrumento constará de 12 ítems

### **Validez**

La validez es por expertos a razón de los especialistas que aportarán al respecto, observarán y analizarán la pertinencia de los objetivos y la claridad de los enunciados, lo cual quedará evidenciado en los anexos

### **Confiabilidad**

#### **Talento Humano**

El instrumento de la variable gestión del talento humano fue sometido a un análisis de fiabilidad en el programa SPSS, con la finalidad de comprobar la confiabilidad del mismo y realizar la investigación en curso. Mediante el cual se hizo uso de la herramienta Alfa de Cronbach, que permitió evaluar la consistencia del instrumento a través de una escala.

Se debe tomar en consideración a razón del coeficiente comprendido entre  $0.7 \leq r \leq 1$ , el instrumento se puede considerar confiable

### **Tabla 1**

#### *Análisis de confiabilidad Alfa de Cron Bach del Talento Humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	12

*Nota.* resultados a partir de la aplicación de los instrumentos

En la presente tabla se puede observar, que el cuestionario elaborado por la idea de construir la gestión del talento humano de 12 ítems, se ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.916, lo que significa una magnitud de confianza excelente.

### **Gestión administrativa**

El instrumento de la variable formulación de proyectos fue sometido a un análisis de fiabilidad en el programa SPSS, con la finalidad de comprobar la confiabilidad del mismo. Mediante el cual se hizo uso de la herramienta Alfa de Cronbach, que permitió evaluar la consistencia del instrumento a través de una escala.

Se debe tomar en consideración que si el coeficiente obtenido se encuentra entre  $0.7 \leq r \leq 1$ , el instrumento se puede considerar confiable

**Tabla 2**

*Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de gestión administrativa.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	12

*Nota.* resultados a partir de la aplicación de los instrumentos

En la presente tabla se puede observar, a fin de construir sobre la variable de gestión de 12 ítems, se ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.79 por lo tanto, denota un nivel de confiabilidad aceptable.

### **3.5 Procedimientos**

El procedimiento inicia con una solicitud dirigida a UGEL con la finalidad de que otorgue el visto bueno para la aplicación del instrumento. Luego de ello, se coordinará los días para poder acudir a la UGEL y poder aplicar el instrumento, de tal forma que se tendrá contacto directo con los informantes, los trabajadores de la PRONIED en la unidad ejecutora N° 302, para cuyo efecto se acudirá teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad y así evitar el contagio del coronavirus. Una vez completadas todas las encuestas propuestas en la muestra, se realizará la descarga correspondiente hacia un Excel.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se realizará un análisis estadístico del Excel obtenido, el mismo que contiene las respuestas producto de la aplicación de la encuesta, las mismas que permitirán realizar las tablas y figuras correspondientes para responder a los objetivos propuestos.

### **3.7 Aspectos éticos**

:

1. Consentimiento informado, donde los participantes aceptaran responder el cuestionario conociendo sus derechos y responsabilidades.
2. Confidencialidad, porque se aseguró la confidencialidad de los participantes como informantes de la investigación.
3. Credibilidad y autenticidad, porque los resultados de la investigación se aproximen frente al problema observado (Norena, Moreno y Rebolledo, 2012).

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico N.º 01:** *Analizar el talento humano el marco del Estado moderno*

**Tabla 3**

Dimensión 1: Conceptual

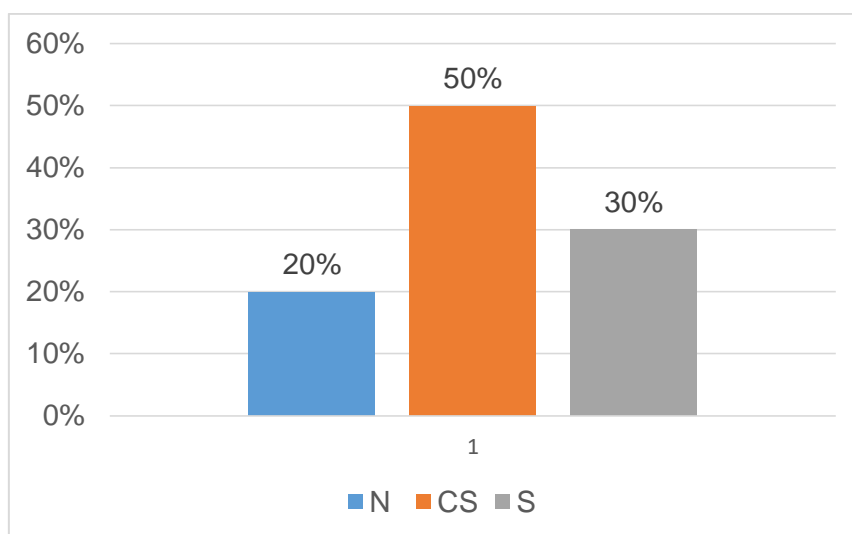
¿Conoce usted en que consiste el talento humano?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	10	20
Casi siempre	25	50
Siempre	15	30
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1.** Dimensión 1: Conceptual

¿Conoce usted en que consiste el talento humano?



**Nota:** La figura - encuesta aplicada a los trabajadores de PRONIED

**Interpretación:** En la figura registra el 50% de los trabajadores de la PRONIED señalaron conocer casi siempre la diferencia entre una política pública y una política de estado, mientras que el 30% señalo conocer la diferencia siempre, en tal sentido se presenta que apenas un 20% preciso no conocer la diferencia existente entre una y otra política.

**Tabla 4**

Dimensión 1: Conceptual

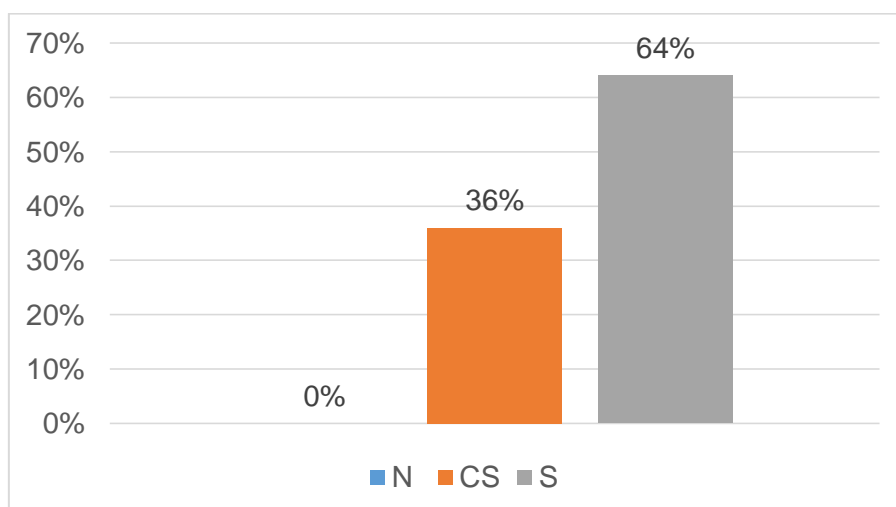
¿Conoce Usted si existen normas que regulan el talento humano?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	0	0%
Casi siempre	18	36%
Siempre	32	64%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2.** Dimensión 1: Conceptual

¿Conoce Usted si existen normas que regulan el talento humano?



**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED



**Interpretación:** En la figura se observa que el 64% de los trabajadores de la PRONIED consideran que las políticas públicas deben estar orientadas a la gestión municipal siempre, mientras que el 36% de los encuestados, manifestó que debe ser casi siempre, es decir, de acuerdo a los encuestados, las políticas públicas siempre deben estar orientados a la gestión municipal.

**Objetivo específico N.º 02:** Diagnosticar la gestión administrativa de una oficina ejecutiva.

**Tabla 5**

Dimensión 1: Conceptual

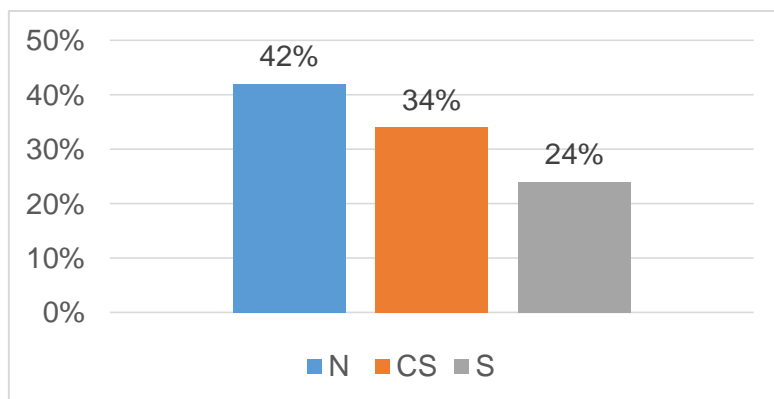
¿Considera Usted que se debe implementar lineamientos para mejorar la gestión administrativa?

ÍTEMS	Nº	%
Nunca	21	42%
Casi siempre	17	34%
Siempre	12	24%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 3.** Dimensión 1: Conceptual

¿Considera Usted que se debe implementar lineamientos para mejorar la gestión administrativa?



**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED

**Interpretación:** En la presente figura se observa que el 42% de los trabajadores de la PRONIED señalaron no conocer si existen normas que regulan el gobierno electrónico en el país, mientras que el 34% señaló que casi siempre conoce de normas que regulan el gobierno electrónico en el país, por tanto, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores de la PRONIED no conoce de normas que regulan el gobierno electrónico dentro del país.

**Tabla 6**

Dimensión 2: Aplicación

¿Considera Usted que el talento humano debe estar orientado a una mejor gestión administrativa?

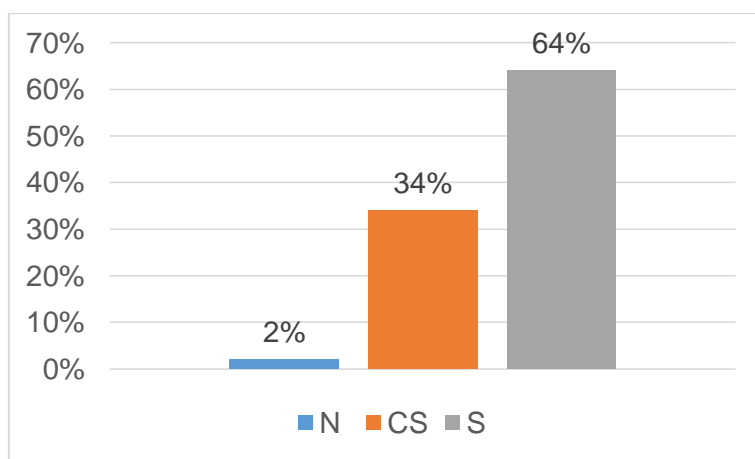
MS	ÍTE	N°	%
	Nunca	1	2%
	Casi siempre	17	34%

Siempre	32	64%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4.** Dimensión 2: Aplicación

¿Considera Usted que el talento humano debe estar orientado a una mejor gestión administrativa?



**Nota:** La figura - encuesta aplicada a trabajadores de PRONIED

**Interpretación:** En esta figura se observa que el 64% de los trabajadores de la PRONIED consideran que siempre se debe implementar el gobierno electrónico en las municipalidades, mientras que el 34% señalan que casi siempre, es decir, resulta necesario implementar el gobierno electrónico en las municipalidades de acuerdo a la opinión de los trabajadores de la PRONIED.

**Tabla 7**

Dimensión 2: Aplicación

¿Cree Usted que es necesario desarrollar una mejor gestión administrativa en la UGEL?

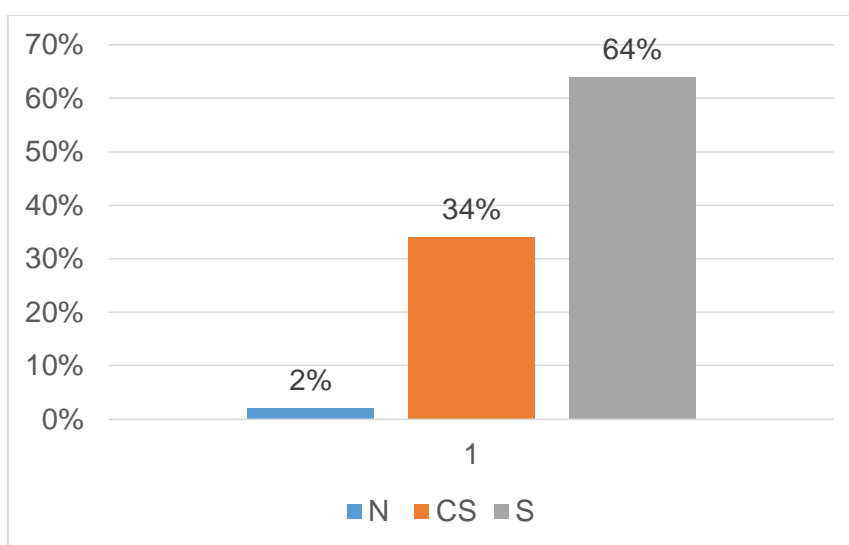
ÍTEMS	N°	%
Nunca	1	2%

Casi siempre	17	34%
Siempre	32	64%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5.** Dimensión 2: Aplicación

¿Cree Usted que es necesario desarrollar una mejor gestión administrativa en la UGEL?



**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED

**Interpretación:** En la figura se observa que el 64% de los trabajadores de la PRONIED consideran que siempre es necesario implementar normas sobre el gobierno electrónico en el país, mientras que el 34% de los encuestados, manifestó que casi siempre, por tanto, es necesario el establecer políticas que se orienten a implementar normas referentes a la gestión administrativa.

**Tabla 8**

Dimensión 2: Aplicación

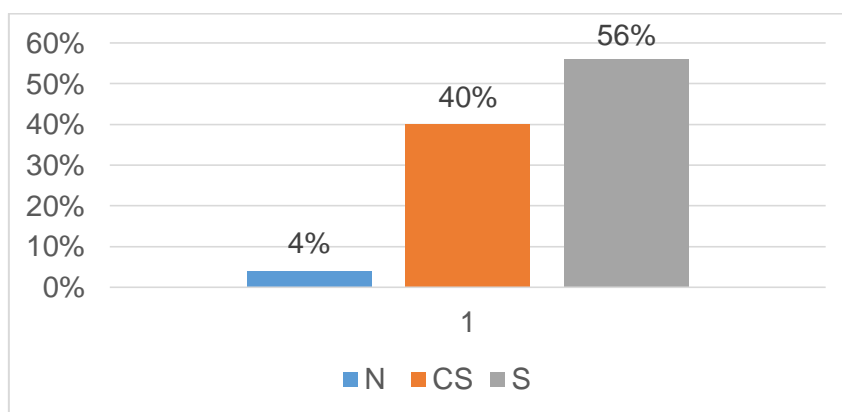
¿ Cree Usted que la adopción de un mejor plan de talento humano puede mejorar a cumplir objetivos de la UGEL?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	2	4%
Casi siempre	20	40%
Siempre	28	56%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6.** Dimensión 2: Aplicación

¿ Cree Usted que la adopción de un mejor plan de talento humano puede mejorar a cumplir objetivos de la UGEL?



**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED

**Interpretación:** En esta figura se observa que el 56% de los trabajadores de PRONIED, beneficiaría a los trabajadores de dicha localidad siempre, mientras que un 40% de indicó que casi siempre, esto quiere decir que los encuestados consideran beneficioso.

**Tabla 9**

Dimensión 3: Impacto

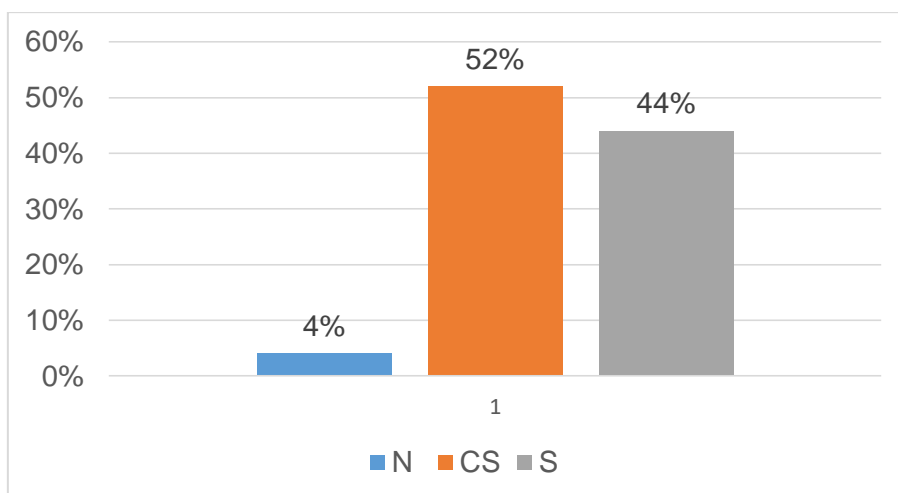
¿ Considera Usted que el contar con normas sobre gestión administrativo contribuye al desarrollo de la UGEL?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	2	4%
Casi siempre	26	52%
Siempre	22	44%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7.** Dimensión 3: Impacto

¿ Considera Usted que el contar con normas sobre gestión administrativo contribuye al desarrollo de la UGEL?



**Nota:** La figura - encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED

**Interpretación:** En la presente figura se observa que el 52% de los trabajadores de PRONIED consideran que tener un gobierno electrónico permitiría establecer una armonía entre estado y comunidad casi siempre, mientras que un 44% de los encuestados señalo que siempre, esto quiere decir que el desarrollar gestión en la PRONIED permitiría lograr la armonía entre el Estado y la comunidad.

**Objetivo específico N.º 03:** Analizar el proceso de gestión en PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.

**Tabla 10**

Dimensión 2: Aplicación

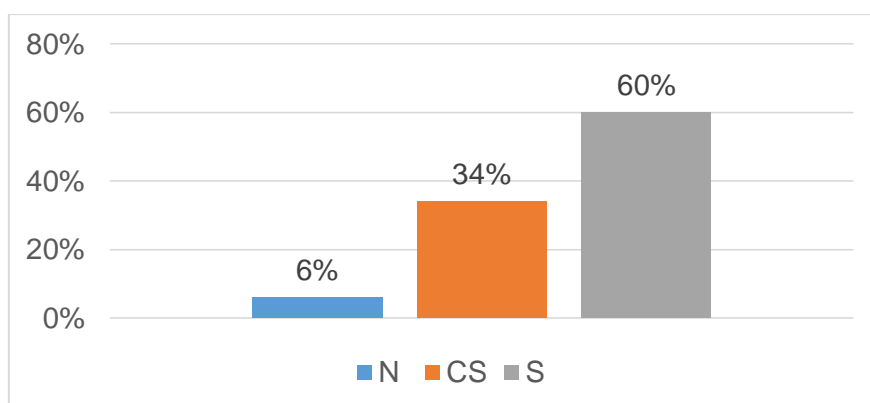
¿Considera Usted que al implementar un mejor plan de talento humano contribuye en el mejor desempeño de los trabajadores?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	3	6%
Casi siempre	17	34%
Siempre	30	60%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8.** Dimensión 2: Aplicación

¿Considera Usted que al implementar un mejor plan de talento humano contribuye en el mejor desempeño de los trabajadores?



**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de PRONIED

**Interpretación:** De la figura se observa que el 60% de los trabajadores de la PRONIED consideran que siempre es necesario desarrollar políticas públicas orientadas a ejecutar un mejor gobierno de PRONIED, mientras que el 34% de los encuestados, manifestó que debe ser casi siempre. Por tanto, de los resultados se puede desprender que las políticas públicas deben estar orientadas a ejecutar un gobierno

electrónico, dentro de PRONIED, de ahí que más de la mitad de los encuestados se orienta a esa postura.

**Tabla 11**

Dimensión 2: Aplicación

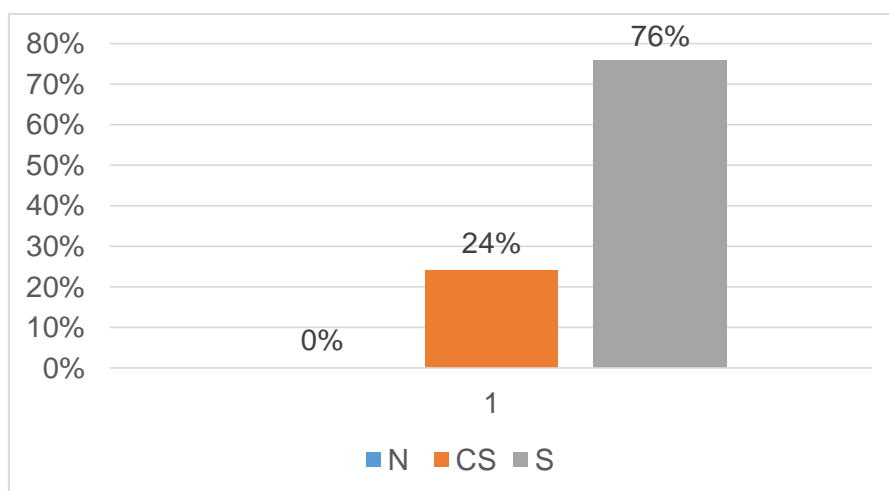
¿Considera usted que el tener un mejor desarrollo de dirección en la gestión administrativa se lograría el cumplimiento de las decisiones administrativas?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	0	0%
Casi siempre	12	24%
Siempre	38	76%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9.** Dimensión 2: Aplicación

¿Considera usted que el tener un mejor desarrollo de dirección en la gestión administrativa se lograría el cumplimiento de las decisiones administrativas?





**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED

**Interpretación:** De la figura se observa que el 76% de los trabajadores de la PRONIED consideran que siempre la adopción de políticas públicas orientadas al desarrollo de una gestión administrativa debería estar acompañadas por capacitaciones tanto al personal como a quienes realizan trámites en dicha municipalidad, mientras que el 34% de los encuestados, manifestó que debe ser casi siempre. Es decir, resulta totalmente necesario que cuando se establecen políticas públicas orientadas al desarrollo del gobierno electrónico, estas deben estar acompañadas de capacitación.

**Tabla 12**

Dimensión 3: Impacto

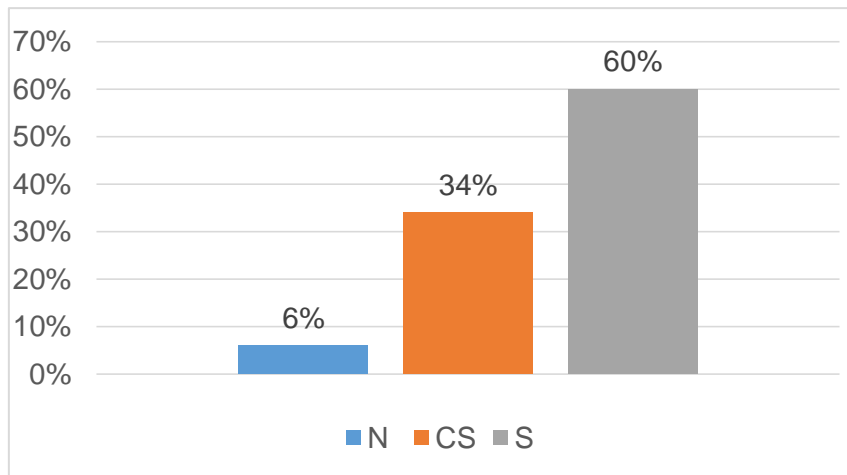
¿Cree usted que el talento humano debe procurar un respeto por el trabajador a fin de cumplir objetivo y cautelar integridad de la persona.?

ÍTEMS	N°	%
Nunca	3	6%
Casi siempre	17	34%
Siempre	30	60%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 10.** Dimensión 3: Impacto

¿Cree usted que el talento humano debe procurar un respeto por el trabajador a fin de cumplir objetivo y cautelar integridad del persona.?



**Nota:** La figura fue obtenido de la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED

**Interpretación:** De la figura se observa que el 60% de los trabajadores de la PRONIED consideran que las políticas públicas se deben orientar a desarrollar gobierno electrónico dentro de las municipalidades siempre, mientras que el 34% de los encuestados, manifestó que debe ser casi siempre. Por lo expuesto, resulta relevante que las políticas públicas se deben orientar a desarrollar mejor gestión a razón del talento humano referido a PRONIED

## **V. DISCUSIÓN**

Las respuestas obtenidas se obtuvieron mediante la aplicación de una encuesta a trabajadores de la PRONIED, la mencionada herramienta fue autorizada a través de juicio de expertos y se presentaron analizando tres dimensiones.

Los trabajadores de PRONIED conocen sobre el tema de talento humano, puesto que el 50% de los trabajadores indicaron saber la diferencia casi siempre, mientras que el 30% señaló conocer la diferencia siempre, por tanto, los trabajadores de la PRONIED. Estos resultados concuerdan con Valverde (2017), quien en su investigación denominada: Formas de intervención en política pública y el proceso administrativo en el Gobierno Regional de Lambayeque, ha llegado a la conclusión de que hay una estrecha vinculación primordial entre la formulación de políticas en el optar de decisiones descentralizadas y el grado de flexibilidad en el proceso administrativo en el Gobierno Regional de Lambayeque. De lo expuesto, se puede inferir sobre la importancia del conocimiento.

Los trabajadores de la PRONIED consideran que las políticas públicas deben estar orientadas a la gestión municipal siempre, de ahí que el 64% de los encuestados este a favor de esta posición, mientras que el 36% de los encuestados, manifestó que debe ser casi siempre, es decir, de

acuerdo a los encuestados, las políticas públicas siempre deben estar orientados a la gestión municipal. Esto difiere con lo señalado por Crespo (2020) quien en la investigación denominada, el impacto de la gestión municipal de los distritos de la provincia de San Román 2019, concluyo que no podemos hablar de una existencia de un rasgo a seguir de desarrollo gestión del talento humano adoptado por el Estado, que le suscite a las municipalidades ameritar un mayor grado de desarrollo y posicionarse en la etapa de transformación.(p.61) Sin embargo, el resultado coincide con lo señalado por Razlini (2017), quien ha precisado que el nacimiento de la gestión administrativa ha tenido un gran impacto en el ámbito de la administración pública, donde las tecnologías de la información y la comunicación han ganado importancia para redefinir la agenda de un gobierno. De lo expuesto se infiere que no se aborda como tema de política pública, por el contrario, se presenta de forma independiente en el impacto que tiene dentro de PRONIED, considerando que para el establecimiento de un gobierno electrónico cada entidad toma la iniciativa, pautas y criterios que crea conveniente para su establecimiento, así también se evalúa la repercusión que tendrá dentro de la entidad pública.

Los trabajadores de la PRONIED señalaron no conocer si existen normas que regulan el gobierno electrónico en el país en un 42%, mientras que el 34% señaló que casi siempre conoce de normas que regulan la gestión administrativa, por tanto, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad de Ferreñafe no conoce de normas que regulan el gobierno electrónico dentro del país. Este resultado concuerda con lo señalado por Atarama (2017) quien en la tesis denominada forma de gobierno para mejorar el índice de gobierno en la municipalidad provincial de Piura, durante el periodo 2016, ha arribado a que la mayoría de entidades públicas se hallan entre las etapas de información y de interacción del desarrollo de gobierno electrónico. (p.94) Asimismo, Henrique y Reinhard (2015) precisan que para la aplicación del gobierno electrónico se pueden emplear tres categorías: las aplicaciones de gestión pública, los servicios electrónicos y e-democracia. De lo expuesto

se puede inferir que hay un escaso conocimiento sobre el gobierno electrónico, así como de los beneficios que puede traer tanto para sus autoridades, sus trabajadores y la comunidad en general, así también el hecho de orientar que categoría de gobierno electrónico se desarrollará

Los trabajadores de la PRONIED consideran que siempre se debe implementar el gobierno, de los encuestados el 64% preciso estar de acuerdo con lo señalado, mientras que el 34% precisan que casi siempre, es decir, resulta necesario implementar el gobierno electrónico en las municipalidades de acuerdo a la opinión de los trabajadores de la PRONIED. Esto concuerda por Rodríguez (2019), una ciudad inteligente generalmente consta de muchos sistemas integrados, pero cada sistema tiene su propio conjunto de datos relacionados con los aspectos funcionales de ese sistema, por ello, se debe brindar seguridad a la información con la cual se compartirá tanto a nivel interno como externo. Esto orienta a recalcar la importancia de establecer un gobierno electrónico en las entidades públicas, sobre todo a nivel municipal, por cuanto brinda un servicio para toda la comunidad y el hecho de gestionar mediante plataformas digitales, acerca a la autoridad con el ciudadano y permite la agilización de sus trámites, también el reconocer cual sería el tratamiento de la información con la cual se trabajará.

Los trabajadores de la PRONIED consideran en un 64% que siempre es necesario implementar normas sobre el gobierno electrónico en el país, mientras que el 34% de los encuestados, manifestó que casi siempre, por tanto, es necesario el establecer políticas que se orienten a implementar normas referentes al gobierno electrónico en el Perú. Este resultado concuerda con Barragán (2019) quien en su investigación denominada Aspectos iniciales del gobierno en los procesos de transparencia e intervención ciudadana en la gestión pública local - Ecuador, llegó a la conclusión que este nuevo entorno obliga a los gobiernos a mejorar y hacer fuertes sus canales y espacios de información y expresión de los ciudadanos a fin de atenderlos de manera oportuna y con calidad. (p.255) Este resultado también se condice con Satish (2017) quien precisa que el

gobierno electrónico emplea una gran variedad de modelos de adopción de tecnología, lo que hace que los investigadores y los responsables de la formulación de políticas se sientan perplejos sobre cuál utilizar. Por tal motivo se debería generar un modelo de gobierno electrónico a nivel nacional, que permita su adecuación en las municipalidades tanto provinciales como distritales, teniendo en cuenta que ello permitiría una modernidad y agilizar los trámites de los ciudadanos.

Los trabajadores de la PRONIED consideran en un 76% que siempre la adopción de políticas públicas orientadas al desarrollo de un gobierno electrónico debería estar acompañadas por capacitaciones tanto al personal como a quienes realizan trámites en dicha municipalidad, mientras que el 34% de los encuestados, manifestó que debe ser casi siempre. Es decir, resulta totalmente necesario que cuando se establecen políticas públicas orientadas al desarrollo del gobierno electrónico, estas deben estar acompañadas de capacitación. Lo expuesto concuerda con lo señalado por Choquenaira (2018) quien en la investigación denominada. Arribando a que, las barreras socioculturales y políticas para el desarrollo del Gobierno Electrónico, es y cae en la parte política, por lo que los municipios que no difunden ni capacitan en el uso de los servicios en línea, hay desconocimiento sobre los beneficios del gobierno electrónico, un avance lento con poca institucionalidad. Esto, también concuerda con lo señalado por Anthopoulos (2016), por cuanto, el fracaso de un proyecto de gobierno electrónico o de gobierno electrónico ha sido ampliamente discutido en la literatura. Algunas de las razones comunes citadas para el fracaso de un proyecto son las brechas en la realidad del diseño, la gestión ineficaz del proyecto y la planificación poco realista. De lo expuesto se puede inferir que el establecer un gobierno electrónico sin capacitación puede generar avances, pero estos serán lentos, en la medida que cuando se adopten decisiones de esa naturaleza todo el equipo humano debe saber cómo proceder, qué hacer, cómo se trabajará, que implicancias tiene la ejecución de un gobierno electrónico, y cuál es la importancia de desarrollarlo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Las políticas públicas se sustentan en la teoría tradicional y la teoría crítica de acuerdo a lo que se ha descrito en el desarrollo del marco teórico, así también, mediante la discusión de los resultados se ha logrado describir los fundamentos teóricos de las políticas públicas, atendiendo a una mejor gestión administrativa.
2. Dentro de las ventajas que ofrece para mejorar la gestión a razón del talento humano atendiendo en PRONIED, se encuentran la disminución de costos y el aumento de la eficiencia, la simplificación de la información, fomenta la participación más activa del personal, fortalece la democracia, mejora de tiempo de atención al ciudadano, no existe restricción en cuanto a la atención puesto que los canales para la comunicación se encuentran abiertas, estos beneficios han sido descritos en el marco teórico.
3. De la encuesta aplicada a los trabajadores de la PRONIED se determinó encuestados ha coincidido en que el contar con una gestión administrativa favorable para el desarrollo del talento humano, de ahí que se proponga en la investigación fomentar una política pública para implementar el gobierno electrónico, esto ha permitido que en el análisis de los resultados se indique que el establecimiento de políticas públicas relacionadas al talento humano y gestión administrativa

## VII. ECOMENDACIONES

1. Resulta necesario en toda investigación establecer el abordaje teórico y desarrollar las teorías que sustentan las variables de estudio, por ello, es importante seguir estudiando el tema que permita fundamentar la necesidad de desarrollar un gobierno electrónico a nivel municipal.
2. Es fundamental considerar el desarrollo de un gobierno electrónico dentro de la PRONIED, teniendo en cuenta las ventajas que se han aportado en la investigación, conociendo sus características resultará más fácil adoptar acuerdos que permitan un consenso en su puesta en marcha

## REFERENCIAS

- Arias Mercado, L.A. (2019). El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro. [ Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias\\_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación (Tercera edición). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wpcontent/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Capapé Aguilar, J., Susaeta Erburu, Lourdes., Pin Arboledas, J.R., Dávila del Valle, I. y Suárez Ruz, E. (2016). ¿Se mide el retorno de la inversión en las políticas de Recursos Humanos? Un análisis en España. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 91-99. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213008.pdf>



- Castañeda Giron, B. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado. [Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal]. Repositorio institucional Universidad Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%20C3%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y->
- Checa Llontop, L.A., Cabrera, X., Chávarry Ysla, P., Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Investigación Valdizana, 14(24) 2020, 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- El levante. (4 de septiembre de 2021). Infraestructuras, turismo, agricultura y TICS abogan por crear una gran plataforma público-privada. <https://www.levanteemv.com/economia/2021/09/04/infraestructuras-turismo-agricultura-tics-abogan-56874603.html>
- Espinoza Sotomayor, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. Visión Gerencial, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Gestión. (2020). Reactivación económica: Estos son los pasos que debe seguir su empresa para volver a operar. <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-reactivacion-economica-estos-son-los-pasos-que-debe-seguir-su-empresa-para-volver-a-operar-covid-19-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Hermoza Apaza, J. A. (2018). La capacitación y la gestión de proyectos de inversión en la marina de guerra del Perú.[Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal].Repositorio institucional Universidad Federico Villareal <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2510/HERMO>

ZA%20APAZA%20JOSE%20%20ALFREDO%20-  
MAESTRIA.DOCX%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Jara Martínez, A.M., Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E. y Medina Guzmán, J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Norena, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3), 263-274. <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

Peris Ortiz, M., & Rueda Armengot, C. (2018). Teoría burocrática de la organización. Recuperado el 16 de enero de 2021, de [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31215/Teoria%20burocratica\\_submissionb.pdf;jsessionid=84D677E2B6318C1B64D7DAA C5285F3F6?sequence=5](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31215/Teoria%20burocratica_submissionb.pdf;jsessionid=84D677E2B6318C1B64D7DAA C5285F3F6?sequence=5)

Rojas, C. et al (2016). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>

Torres, L (2020). Gestión administrativa y calidad de atención en una entidad pública de la ciudad de Trujillo, 2020.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49686/Torres\\_MLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49686/Torres_MLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿De qué forma el talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar si el talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui</p>	<p>El talento humano incide la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.</p>	<p><b>V.I.:</b></p> <p>Talento Humano</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, Descriptivo simple y correlacional</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿En qué consiste el talento humano en el marco del Estado moderno?</p> <p>¿En qué consiste la gestión administrativa de una oficina ejecutiva?</p> <p>¿En qué consiste el proceso de gestión en PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui?.</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Describir el talento humano el marco del Estado moderno</p> <p>Diagnosticar la gestión administrativa de una oficina ejecutiva</p> <p>Analizar el proceso de gestión en PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.</p>		<p><b>V.D.:</b></p> <p>Gestión Administrativa</p>	<p><b>Población</b></p> <p>50 trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>20 trabajadores de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui</p>		<p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>Análisis estadístico de Excel</p>

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Talento humano	Según Velásquez (2009) Es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos a fin de potenciar el valor humano dentro de una estructura sea pública o privada.	Valor humano que será valoradas en el marco de un cuestionario compuesto por 12 ítems.  Esta variable atiende a la idea de generar espacios de desarrollo administrativo conforme a los objetivos de aplicación e impacto en el marco de un sector de la administración pública.	Conceptual	Descripción	Ordinal
			Aplicación	Social	
				Cultural	
				Político	
Gestión administrativa	Según Gastón (2011) es aquella idea de gestionar objetivos de manera óptima atendiendo a escalas de avances y planificación.		Impacto	Social	
				Político	

## ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO- EXPERTO 01

### INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Encuesta

**3. TESISISTA:**

Nayra, Hernández Alexander

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo,.....de octubre de 2021



DNI N° 42820238

Mg. Roly Lino Ramirez Malca  
EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**TÍTULO DE LA TESIS: Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED**  
en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui

Talento Humano y gestión administrativa		VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
Impacto	Aplicación	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrucciones)					
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Social	Conceptual	Descripción	¿Conoce usted en que consiste el talento humano?	¿Conoce Usted si existen normas que regulan el talento humano?	X		X		X		X					
					X		X		X		X					
					X		X		X		X					
	Social	Conceptual	Descripción	¿Considera Usted que se debe implementar lineamientos para mejorar la gestión administrativa?	¿Considera Usted que el talento humano debe estar orientado a una mejor gestión administrativa?	X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
	Social	Aplicación	Descripción	¿Conoce Usted que es necesario desarrollar una mejor gestión administrativa en la UGEL?	¿Cree Usted que la adopción de un mejor plan de talento humano puede mejorar a cumplir objetivos de la UGEL?	X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
						X		X		X		X				
Social	Aplicación	Descripción	¿Cree Usted que es necesario implementar normas sobre gestión administrativa?	¿Considera Usted que el contar con normas sobre gestión administrativa contribuye al desarrollo de la UGEL?	X		X		X		X					
					X		X		X		X					
					X		X		X		X					
					X		X		X		X					
					X		X		X		X					
					X		X		X		X					
Social	Impacto	Descripción	¿Considera Usted que al implementar un mejor plan de talento humano contribuye en el mejor desempeño de los trabajadores?		X		X		X		X					
					X		X		X		X					
					X		X		X		X					

		¿Considera usted que el tener un mejor desarrollo de dirección en la gestión administrativa se lograría el cumplimiento de las decisiones administrativas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Político	¿Cree usted que el talento humano debe procurar un respeto por el trabajador a fin de cumplir objetivo y cauteriar integridad del persona.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

**Grado y Nombre del Experto:**

**Firma del experto**

:   
 .....  
 U3256978

MG: Franklin Fernandez Sienfuegos.

**EXPERTO EVALUADO**



## ANEXO 5. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO 02

### INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Encuesta

**3. TESISTA:**

Nayra, Hernández Alexander

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

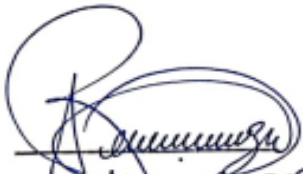
APROBADO: SI



NO



Chiclayo,.....de octubre de 2021

  
DNI N° 42520238  
Mg. Roly Lino Ramirez Malca  
EXPERTO



		¿Considera usted que el tener un mejor desarrollo de dirección en la gestión administrativa se lograría el cumplimiento de las decisiones administrativas?	X	X	X	X	X	X	X		
	Político	¿Cree usted que el talento humano debe procurar un respeto por el trabajador a fin de cumplir objetivo y cautelar integridad del persona.?	X	X	X	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto


  
 : ..... DNI 42326238
   
 Mg. Roly Lino Romiriz Holca
   
 EXPERTO EVALUADO

## ANEXO 6.

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Autor: Nayra, Hernández Alexander

Se agradece anticipadamente la colaboración de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (0)	CASI SIEMPRE (1)	SIEMPRE (2)
CONCEPTUAL	Descripción	<i>¿Conoce usted en que consiste el talento humano?</i>			
		<i>¿Conoce Usted si existen normas que regulan el talento humano?</i>			
APLICACIÓN	Social	<i>¿Considera Usted que se debe implementar lineamientos para mejorar la gestión administrativa?</i>			
		<i>¿Considera Usted que el talento humano debe estar orientado a una mejor gestión administrativa?</i>			
	Cultural	<i>¿Cree Usted que es necesario desarrollar una mejor gestión administrativa en la UGEL?</i>			
		<i>¿Cree Usted que la adopción de un mejor plan de talento humano puede mejorar a cumplir objetivos de la UGEL?</i>			
	Político	<i>¿Cree Usted que el cumplimiento de gestión administrativa debe apoyar en la institucionalidad de la UGEL?</i>			
		<i>¿Cree Usted que es necesario implementar normas sobre gestión administrativa?</i>			
IMPACTO	Social	<i>¿Considera Usted que el contar con normas sobre gestión administrativo contribuye al desarrollo de la UGEL?</i>			
		<i>¿Considera Usted que al implementar un mejor plan de talento humano contribuye en el mejor desempeño de los trabajadores?</i>			
	Político	<i>¿Considera usted que el tener un mejor desarrollo de dirección en la gestión administrativa se lograría el cumplimiento de las decisiones administrativas?</i>			
		<i>¿Cree usted que el talento humano debe procurar un respeto por el trabajador a fin de cumplir objetivo y cautelar integridad del persona.?</i>			

## ANEXO 7: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 09 de Octubre del 2021

SEÑOR: Oved Huaman Becerra  
Director de la UGEL CONDORCANQUI

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 06 de octubre de 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Nayra Hernandez Alexander
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios III
- 5) Título de la investigación : Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.
- 6) Asesor : Dr. Castañeda Méndez, Juan Alberto.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
JEFA EPG-UCV-CH

arp (CI).

## ANEXO 8. CARGO DE RECEPCIÓN DE PRESENTACIÓN

**CARGO**

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 09 de Octubre del 2021

SEÑOR: **Oved Huaman Becerra**  
Director de la UGEL CONDORCANQUI

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 06 de octubre de 2021.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Nayra Hernandez Alexander
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui.
- 6) Asesor : Dr. Castañeda Méndez, Juan Alberto.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
JEFA EPG-UCV-CH



## ANEXO 9. AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20479951757
Unidad ejecutora N° 302 UGEL condorcanqui	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Prof. Oved Huaman becerra.	DNI:33767729

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Talento humano y la gestión administrativa de PRONIED en la unidad ejecutora N° 302 UGEL de Condorcanqui	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Alexander Nayra Hernandez	DNI: 46155429

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Nieva, 21 de diciembre del 2021

Firma:



**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

## ANEXO 10. Evidencias

Figura 1



Figura 8





Figura 10

