



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desarrollo del talento humano y su implicancia en la gestión  
pública en el Departamento de La Libertad, 2021

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

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**

Morgan Plaza, Alfredo Américo (ORCID: [0000-0002-8475-2431](https://orcid.org/0000-0002-8475-2431))

**ASESOR:**

Dr. Sandoval Ríos, José Elías (ORCID: [0000-0002-3453-1091](https://orcid.org/0000-0002-3453-1091))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

TRUJILLO — PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A mis padres, hermanos y familia, con el cariño y el aprecio de siempre durante toda mi vida, por los consejos y el apoyo constante, para el logro de mis objetivos, que hoy se concretizan en este doctorado.

A Dios, por la vida que me brinda, un anhelo más que se hace realidad con mi esfuerzo.

Alfredo Morgan

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la universidad, quien con su conocimiento han hecho posible, que hoy ostente el grado de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, a mis asesores de tesis por su dedicación y orientación en el desarrollo de la misma, que Dios los bendiga.

Alfredo Morgan

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. IMARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	30
3.3. Escenario de estudio	31
3.4. Participantes	32
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.6. Procedimiento	33
3.7. Rigor científico	33
3.8. Método de análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. PROPUESTA	50
REFERENCIAS	53
ANEXOS	64

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b>	Consulta Amigable – Ejecución del Gasto a Nivel Nacional, Regional y Local	37
<b>Tabla 2:</b>	Consulta Amigable – Ejecución del Gasto a Nivel regional – La Libertad	41

## Resumen

La gestión de los recursos humanos evoluciona y por ende la gestión del talento humano se centra, en desarrollar y motivar a los trabajadores, en el desarrollo de sus capacidades, habilidades y experiencias; en tal sentido, frente a las deficiencias que se observan en el servicio y manejo de los recursos en las instituciones públicas; se formuló como objetivo describir las implicancias del desarrollo del talento humano en la gestión pública en el departamento de La Libertad, en el año 2021. La metodología utilizada, está referida al tipo de investigación básica, con enfoque cualitativo y diseño no experimental, descriptivo, explicativo y transversal; para lo cual se administró como instrumento la observación no participante; en mérito al paradigma sociocrítico; y haciendo uso de la ficha de observación no participante, fue posible sistematizar los datos, para el análisis e interpretación de la información. Los resultados de la revisión documentaria, evidencian la necesidad de fortalecer el desarrollo de habilidades, destrezas, especialización y experiencia, que requieren los servidores públicos, para alcanzar la eficiencia y eficacia, como principio que debe ser fortalecido en los servidores del estado, en concordancia con la ley 27815 del Código de ética del funcionario de la gestión pública.

**Palabras Clave:** Desarrollo, gestión pública, implicancia, talento humano.

## **Abstract**

The management of human resources is evolving and therefore the management of human talent is focused on developing and motivating workers, in the development of their capabilities, skills and experiences; in this sense, in view of the deficiencies observed in the service and management of resources in public institutions, the objective was formulated to describe the implications of the development of human talent in public management in the department of La Libertad, in the year 2021. The methodology used refers to the type of basic research, with a qualitative approach and a non-experimental, descriptive, explanatory and transversal design; for which non-participant observation was administered as an instrument; according to the socio-critical paradigm; and using the non-participant observation form, it was possible to systematize the data for the analysis and interpretation of the information. The results of the documentary review show the need to strengthen the development of skills, abilities, specialization and experience required by public servants to achieve efficiency and effectiveness, as a principle that must be strengthened in state servants, in accordance with Law 27815 of the Code of Ethics of Public Administration Officials.

**Keywords:** Development, public management, implication, human talent.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial la gestión pública toma vigencia y aniquila la idea errónea que solamente las grandes empresas pueden ser exitosas y eficientes, lo que es un concepto errado que los gobiernos han dado por hecho, basadas en gestiones deficientes del pasado, lo que no es cierto. En el libro de consulta del Banco Mundial, primera edición denominado “Buenas prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo”, se evidencio la gestión pública como un tema multidimensional, el cual está ligado a la eficiencia y resultados, información que fue el resultado de medir el desempeño y desarrollo internacional de las instituciones, los que están ligados al fortalecimiento de la capacidad individual y organizativa, claves para el desarrollo de los gobiernos nacionales (Banco Mundial, 2012).

En este marco conceptual mundial se desarrolló la presente investigación denominada: Desarrollo del talento humano y su implicancia en la gestión pública en el departamento La Libertad, 2021, problema que se evidencia con mayor notoriedad en estos momentos de pandemia Covid – 19, en la cual la población se ha visto afectada por las deficiencias existentes en la gestión de recursos del estado, situación que aflige la gestión pública de los países en vía de desarrollo hace muchas décadas, es así como en un análisis interpretativo pudimos darnos cuenta que el factor humano es decisivo, es decir: el talento humano es lo más importante en el procesos de ejecución, de las labores que se enmarcan dentro de las políticas públicas y la planificación de las mismas, entre otras, lo que conllevaría a una gestión pública eficiente y eficaz. Cuando este recurso humano desarrolla sus capacidades y habilidades cognitivas, cambiamos sus actitudes y aptitudes, y le damos conocimientos y experiencias, en este contexto se logró un recurso eficiente y eficaz, preocupación que se evidencia en los gobiernos en la actualidad y en todas las instituciones internacionales, lo cual se evidencia en los estudios realizados por diferentes instituciones.

Es así, como se desarrolla en la actualidad los nuevos criterios de gestión, basados en resultados, los que se sustentan en un enfoque de tareas, actividades, estrategias, programas y políticas que orientan el desenvolvimiento del personal, a nivel de competencias y capacidades, los que traería como consecuencia eficiencia y eficacia en el uso de los recursos (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - (UNICEF), 2017).

En este sentido y contexto mundial, los países buscan erradicar las deficiencias existentes en la gestión pública, la misma que es un problema para los gobiernos de América Latina, una lucha constante de décadas por transformar los gobiernos en eficientes y eficaces, las que se enlazan al desarrollo de competencias hace muchos años, como modelo impulsor del crecimiento económico de un país, y la obtención de resultados de calidad, conceptos que tiene años en el desarrollo de las grandes empresas a nivel mundial; preocupación que se evidencia en organismos internacionales, cuya preocupación no está solamente en tener países democráticos sino que estos también sean competitivos, lo que implica reforma del Estado (Banco Mundial, 2017).

En este panorama competitivo, los organismos internacionales se preocupan por lograr una gestión pública de calidad, es así como el capital humano se constituye en el elemento e insumo esencial de todo progreso, que articulado a infraestructura, recurso material y financiero, respalda la consolidación de las instituciones, logrando un gobierno eficiente y eficaz, gestión que debe basarse en la equidad, en la cohesión social y el desarrollo productivo, con el fortalecimiento del sistema institucional y del capital humano que trabaja en el Estado (CEPAL, 2014).

La Fundación Humanismo y Democracia busca hace muchos años el fortalecimiento institucional en los países en vía de desarrollo, en el que está inmerso el Perú, como una forma de erradicar la pobreza, como un factor importante para garantizar el progreso económico de un país, lo que conlleva a pensar que todo progreso, se inicia con la capacitación del capital humano, esencia de toda buena gestión, lo que plantea en otros términos, sería un aprendizaje organizacional dinámico de la mano con el desarrollo de capacidades del capital humano, generar competencias para lograr

resultados (Puras Higuera, 2014).

En este contexto mundial de desarrollo y nuevos enfoques, orientados a la democratización de las instituciones y su modernización, bajo criterios de eficiencia, eficacia y calidad, el estado peruano dictó una Ley marco de la modernización del Estado, en contraposición a la realidad existente que enfrenta el país, se busca modernizar el estado a estándares internacionales, en este proceso de investigación se plantó el problema: ***¿Cuál es la implicancia del desarrollo del talento humano en la gestión pública en el departamento de La Libertad, 2021?***

Una situación que se evidencia en todo el país, así como en las instituciones públicas del departamento de La Libertad, en las que se observó las deficiencias existentes en el manejo de los recursos, la prueba evidente sin duda, el colapso del sistema de salud y educación producto del covid-19, situación que el estado desea cambiar, y convertir a la gestión pública en eficiente y eficaz, lo cual está ligada al talento humano, quien es el encargado de movilizar los recursos del estado.

En esta lucha por la modernización del estado, la presente investigación que motiva el estudio, busca contribuir con esta ardua labor que el estado ha puesto en marcha, lograr una gestión pública eficiente y eficaz, en beneficio del pueblo peruano, en ese mismo horizonte dar respuesta al problema en investigación, se plantó lo siguiente:

***Objetivo general:***

- Demostrar la implicancia del desarrollo del Talento Humano en la Gestión Pública en el departamento La Libertad, 2021

***Objetivos específicos:***

- Identificar si el desarrollo de las habilidades del talento humano contribuye a su desempeño laboral.
- Determinar si la especialización del talento humano contribuye a su desempeño laboral.
- Establecer si la experiencia del talento humano contribuye a su desempeño laboral.
- Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública

eficiente y eficaz.

En este camino se encuentran los estudios de investigación relacionados a la gestión pública, que se enmarcan en un nuevo enfoque de modernidad de la gestión pública para resultado de desarrollo, en esta temática de estudio los estados analizan este fenómeno administrativo que es la modernidad, que se ha dado en diferentes gobiernos, que han pasado del modelo burocrático al modelo post burocrático o lo que hoy se conoce como nueva gestión pública, que busca una gestión flexible, eficiente, orientada a objetivos y preocupada por resultado, que en un primer momento se desarrolló en los países miembros de la Unión Europea, a los que se sumaron Suiza, Noruega, Islandia, Canadá, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelandia, Turquía, Japón y México, y en un segundo grupo entre los países que han hecho el viraje están: Bélgica, Finlandia, Francia, España, Holanda, Italia, Suecia y Alemania, producto de los programas de reforma de las organizaciones internacionales, que a continuación se mencionan: Banco Mundial - BM, Fondo Monetario Internacional - FMI, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, concluyéndose que había surgido un nuevo paradigma, centrado en una cultura del desempeño y de estructura descentralizada, bajo el diseño de políticas que permita dotar de los instrumentos necesarios para lograr una gestión de calidad (Álvarez Jiménez, 2019).

Hecho que se evidencia en el presente artículo basado en una tesis doctoral, en la que remarca la importancia del capital humano dentro de la gestión pública, determinando el talento humano como el centro principal de toda organización, el cual permite que la institución sea productiva, competitiva y eficiente, para lo cual se debe sentir a gusto en su centro de trabajo, tener una infraestructura adecuada, lo que sería un clima organizacional adecuado (Zambrano Montesdeoca, 2018).

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales de la presente investigación, se sustentó en estudios preliminares similares a las variables que se planteó en el estudio, en el que se desarrolla los enfoques y las competencias, en procura de la eficiencia y eficacia a nivel institucional. Entre los que se menciona a:

En el artículo relacionado al sector turístico en España, se hizo un análisis descriptivo, en el que se destacó la importancia del recurso humano dentro del sector, y en el que se mencionó como parte del análisis del estudio, la relación directa existente entre salario – educación – productividad, en el sector hotelero, cuantificando la esencia del valor del rendimiento del capital humano, y de su impacto en las labores que realizan como parte de sus conclusiones (Ons-Cappa et al., 2017), de lo cual se pudo inferir la importancia del recurso humano dentro las organizaciones públicas o privadas.

En el mismo contexto internacional, el estudio referente a los modelos de gestión pública existentes: trata de las implicancias de la planificación, evaluación y control en la gestión del estado, el mismo que se orientó a una reforma del Estado en Chile, bajo los preceptos del valor público, que no es solamente establecer políticas públicas modernas y asignar recursos para infraestructura e implementación de las áreas, es asegurarse que se ejecuten el accionar del estado con eficacia y que tengan impacto, para poder evaluar y retroalimentar (Waissbluth & Larrain, 2018), lo que llevó a interpretar dicho modelo como el desarrollo de una cultura organizacional moderna ligado al desarrollo del recurso humano.

En el documento efectuado en España a nivel descriptivo, hace referencia a la gestión del capital humano, y su importancia dentro de las empresas, como factor determinante en la gestión organizacional, las que están ligadas a los siguientes aspectos: intelectual, político, económico, social y tecnológico, lo que le brinda a este grupo humano mayor capacidad en el desarrollo de sus labores. Se observó que el capital humano está distante del logro de resultados de calidad, sino se les capacita adecuadamente al talento humano que forma parte de la institución, puesto que es un instrumento fundamental para concretizar los fines de la

organización, lo que implica un cambio en el escenario laboral de las organizaciones públicas o privadas, una preocupación que se evidencia en todo recurso humano, el cual se convierte en el eslabón más importante en la cadena de producción, es quien marca la diferencia, un capital humano preparado es un recurso eficiente y productivo, es quien hace la diferencia en organizaciones de éxito, según algunas reflexiones teóricas lo ligan al conjunto de procesos necesarios para la buena marcha administrativa de una organización (Arena Falótico & Bayón Pérez, 2020).

En el estudio referido, a los efectos posibles del desempeño del recurso humano en relación a la capacidad de innovación tecnológica de las pymes en un mundo moderno, realizado en México se destaca al capital humano, como un ser complejo e integral: en el que se menciona un conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades, que desarrolla dentro de su quehacer laboral, contribuyendo a la productividad, de la mano de la innovación, logrando beneficios económicos para la organización, en un sistema integrado - desde los directivos hasta los trabajador común y corriente, en el que se destacó como parte de su conclusión la importancia de la competencias del recursos humano para mejorar el desempeño laboral (Leyva Carreras et al., 2020), lo que muestra la implicancia del recurso humano en la gestión de las organizaciones, en su funcionamiento organizacional, en su eficiencia y eficacia en relación al uso de los recursos institucionales.

En el artículo escrito sobre la base de un estudio efectuado en México, en relación al clima laboral y la satisfacción del capital humano, como factor diferencial entre las organizaciones públicas y las privadas, cuyo objetivo fue destacar los aspectos intangibles propios del recurso humano, sus prácticas administrativas y su capacidad estratégica, dentro de un entorno laboral complejo, en el que aporta valor a las operaciones que realiza dentro de las organizaciones que integran, destacando factores que le brindan ventajas competitivas, que favorecen a la organización. Dentro de un enfoque empírico, racional y causal, mostraron la interrelación existente el clima laboral y satisfacción del recurso humano, unido a su experiencia dentro de la institución, así como sus habilidades y potencialidades, contribuye al buen

manejo de los recursos y de manera eficiente, concluyendo que un clima laboral unido al desarrollo de potencialidades del recurso humano, propicia el compromiso y mayor desempeño organizacional (Pedraza Melo, 2020).

La investigación realizada en Colombia, que motivo el presente artículo destaca las condiciones que favorece el desarrollo de las capacidades del talento humano dentro de las empresas, el objetivo destacó las características que favorecen el desarrollo de las capacidades humanas dentro del recurso humano laboral, recurso esencial que le da valor a las organizaciones, y al mismo tiempo favorece los cambios institucionales, a través de la aplicación de estrategias que crea valor organizacional que propicie la transformación de la empresa, al dinamizar las capacidades del recurso humano a través de sus capacidades de: absorción, innovación, aprendizaje y adaptación, como respuesta a su quehacer laboral. El estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio, en un mundo que está en constante cambio producto de la globalización, la modernización y los productos tecnológicos, en el que se concluyó que el talento humano se constituye en el elemento indispensable y clave del éxito, al promover la transformación y el cambio, lo que implica un desarrollo constante del capital humano, lo que se logra con capacitaciones continuas por parte de las organizaciones (Barrios-Hernández et al., 2020).

El artículo presentado hace referencia al modelo de gestión del talento humano en pymes en Barranquilla, Colombia, considera al talento humano como un recurso que se debe optimizar, para que alcance su potencial y pueda desarrollar sus competencias, y logre la eficiencia en el desarrollo de sus funciones laborales, en todos los niveles institucionales, cuyo único propósito es la eficiencia al interno de la organización y un manejo eficaz de los recursos, destacando también: el ambiente organizacional, estructura administrativa, la tecnología, todo enmarcado dentro de una filosofía organizacional y puesta en marcha de políticas de trabajo, lo que se pudo evidenciar con el estudio de tipo descriptivo a nivel de conclusión, fue la necesidad de contar con un recurso humano capacitado dentro de las instituciones (Vera-Barbosa & Blanco-Ariza, 2019).

El documento en mención destacó el impacto del recurso humano en las organizaciones dentro de un análisis descriptivo, dando a conocer su evolución en las últimas décadas, lo que ha permitido cambios significativos en su rol, cada vez más estratégicos en la aplicación de sus funciones prácticas, sus implicancias a nivel organizativo y estratégico al interior de las organizaciones, logrando un impacto sustancial en los resultados de la organización, basado en sus capacidades, habilidades y aptitudes, lo que conlleva ser más eficientes en el desarrollo de sus actividades (Medina Lorza et al., 2017).

El artículo en mención trata de las estrategias a desarrollar para lograr el fortalecimiento de la gestión del recurso humano dentro de una institución pública, para lo cual conceptualizó al recurso humano en concordancia a los tiempos actuales, como el elemento preponderante de toda organización, al indicar que es el factor de competitividad y de diferenciación dentro de la estructura orgánica de una organización, difícil de ser remplazado por su competencia, al ser capaz de resolver problemas, innovar y ser agente del cambio institucional (Romero Parra, 2019). Bajo esta percepción, pudimos establecer una articulación constante del nivel del desempeño y la eficacia, en correlación con el afianzamiento de las competencias del talento humano, ligada a los siguientes aspectos a fortalecer: toma de conciencia, compromiso, liderazgo, entre otros, que son el fundamento principal para el cumplimiento de las labores con calidad, si bien es cierto que el recurso humano tiene categorías, la capacitación del mismo debe darse a todo nivel, puesto que contribuye al mejor desempeño del personal dentro de las entidades, como una forma eficiente de lograr resultados positivos en la gestión pública.

En el contexto mundial de la globalización y del desarrollo de la informática, el presente artículo fue desarrollado a nivel descriptivo, destacando la gestión por competencias como una estrategia esencial de eficiencia y la eficacia organizacional, en el que se estableció el impacto de la tecnología en el conocimiento y en el nuevo orden económico mundial, lo que permitió que las organizaciones se diferencien una de otras por su nivel de competencia. En estas circunstancias el capital humano se transforma en el

principal y más importante de los activos según se estableció en la conclusiones del artículo, incluso por encima del recurso financiero y tecnológico, destacando las competencias del recurso humano, como el medio por excelencia para poder lograr un trabajo eficiente y eficaz, dentro de toda organización (Lora Guzmán et al., 2020).

En el artículo que se presenta, se estableció la relación entre las variables organizacionales y el proceso de gestión del capital humano, en una hosterías de Riobamba, Ecuador, el mismo que se desarrolla a nivel descriptivo – explicativo, en el que destaca la competitividad y la sostenibilidad en las organizaciones, dentro del sector turismo, específicamente en hotelería, se menciona al recurso humano como un intermediador clave del éxito en las organizaciones hoteleras, y que la elección del grupo humano de este sector debe ser cuidadoso, puesto que el elemento humano es esencial para una buena administración de la organización, el mismo que está vinculado al conocimiento, habilidad, actitud y aptitudes, valores, a una cultura y diseño organizacional, lo que se enmarca dentro de un estilo de organización eficiente, en el que se trabaja en equipo, el mismo que se valida dentro de las conclusiones del artículo, la interrelación recurso humano con el proceso de gestión que realiza (Aldaz Hernández et al., 2017).

El estudio presenta la interconexión entre la gestión pública y las competencias existentes en el sector portuario, en el que se destacó en forma clara y precisa la gestión del talento humano, estableciendo como indicador de gestión de las competencias del recurso humano, las que permiten a las instituciones lograr lo que se trazan, es decir concretizar sus objetivos organizacionales, por lo que se denota la necesidad de inversión en el capital humano, sólo así se puede optimizar su labor, en relación a las exigencias de un mundo globalizado, el que debe ser continuo para su desarrollo de sus conocimientos y habilidades, que le permita generar valor en su accionar, en el que concluyo estableciendo una conexión profunda entre el desarrollo de las competencias del recurso humano con el desempeño exitoso (Fernández Lopez, 2020).

Hecho que se evidencia en el presente artículo basado en una tesis doctoral no experimental de tipo descriptivo, en el que se enfatizó esencialmente la importancia del recurso humano en la gestión pública, determinando que el talento humano es la esencia primordial de toda organización, lo que permite que la institución sea productiva, competitiva y eficiente, para ello deben sentirse a gustos en su centro de trabajo, lo que sería un clima organización adecuado (Zambrano Montesdeoca, 2018).

El estudio en mención estableció como objetivo el desempeño de la gestión pública: específicamente en los fondos de desarrollo local en la ciudad de Bogotá, en el que muestra una visión de la gestión pública a nivel local, en relación directa al manejo de los fondos que se les son asignados a los gobiernos locales, y cómo se gestionó el gasto, y cuyo resultado no han sido los esperados, al mostrar un bajo índice de cumplimiento de los principios de eficiencia, efectividad y calidad de la gestión, lo que evidencia la necesidad de una mejor planeación para el logro de los objetivos. Un aspecto relevante en toda gestión eficiente y eficaz, ligando el grado de eficacia con el nivel de estudios, hecho que fue evaluado, para determinar que sucede con el cumplimiento del gasto, planteando las siguientes interrogantes: “¿Cómo se están manejando los recursos?, ¿Si están cumpliendo o no con sus funciones?”, sólo así se podrá determinar las causas del deficiente de los recursos (Pinzón et al., 2017).

El presente artículo referido a la implementación de una nueva gestión pública: explica los problemas y desafíos que los estados enfrentan en relación a la ética pública. Específicamente el caso chileno, cuya problemática se explicó, como muestra de un problema existente en todos los países en vía de desarrollo en América Latina, búsqueda de una administración pública eficiente, un deseo de todo gobierno del mundo que se enfrenta a una gestión deficiente que va de la mano con la corrupción, nos plantea una estructura en busca de medidas que logren competencias en el gobierno, el cual se enmarca en un plan de desarrollo estratégico de modernización, que busca el cambio estructural de la gestión, que se encaminan: mejorar el sistema de planeación existente, se establecen mecanismos de control de gestión y medición del funcionamiento

institucional, bajo el concepto de dejar a los directivos gestionar, reforzar el desempeño y control de los actores de la administración (Pliscoff-Varas, 2017).

En este mismo escenario el artículo en mención de método cuantitativo, tipo descriptivo, explicó un suceso que viene sucediendo en varios países que integran América del Sur, en relación a la capacidad de gestión del talento humano, y de sus procedimientos que se enmarca dentro de un enfoque estratégico y de desarrollo, los cuales está ligado a una estrategia organizacional, basadas en cualidades competitivas, para los cual los estados están orientados a implementar políticas y crear una estructura organizacional que alcance el éxito, las misma que se enmarcan en la transferencia de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, que desarrollen las potencialidades del talento humano, que en tiempos modernos se considera el socio estratégico de las organizaciones, concluyendo que el fortalecimiento de los componentes del recurso humano favorece el cumplimiento de las metas institucionales (Ramírez et al., 2019).

Los antecedentes nacionales de la presente investigación, se sustentó en estudios preliminares similares a las variables que se planteó en el estudio, en el que el Perú busca cambios en post de la modernidad del Estado, cuyo uno objetivo es lograr eficiencia y eficacia a nivel de gestión, acorde a los nuevos tiempos, en el marco legal se destacó las normas que el estado ha publicado para este fin. Entre los que se menciona a:

El presente documento de maestría de tipo básico descriptivo – correlacional, evoca el desarrollo de la gestión del talento humano y la conformación de las competencias del personal, dedicado al cuidados intensivos dentro del Hospital San Bartolomé, la investigación menciona los avances de la tecnología y las exigencias constantes de un mundo globalizado, y como se acrecienta las necesidad, de conseguir la eficacia y la eficiencia en el recurso humano, para lo cual hay que modificar el desarrollo de las competencias en razón a la diversidad de la fuerza de trabajo, lo que ha traído consigo debilitamiento de las competencias dentro del personal de salud, rescatando la necesidad contar con un personal con

habilidades, idoneidad y conocimiento para lograr la eficiencia y calidad, en el que se concluyó que el talento humano está relacionado en forma directa con el desarrollo de sus competencias, las mismas que le permiten gestionar con mayor eficiencia y eficacia (Quispe Tang, 2020). En un análisis crítico del trabajo, podríamos indicar que la ausencia de políticas de capacitación a nivel institucional adecuadas, desfavorece el desempeño del personal hospitalario.

En el artículo de diseño no experimental – transversal, dio a conocer la importancia de la gestión del talento humano como agente de mejora en la gestión pública y desempeño laboral institucional, en tal sentido permitió conocer la importancia de una buena selección del personal para ocupar un puesto de dirección o administración, el mismo que tiene su complejidad al momento de la elección del personal, el cual necesita ciertas condiciones, tales como: capacidades, competencias y especialización, para el ejercicio de una actividad determinada, por lo que se hace importante para el país y de una necesidad permanente una gestión pública eficiente y de calidad, que se enmarca dentro de las exigencias mundiales, en el que el recurso humano calificado asegura una gestión de calidad, en sus reflexiones finales el artículo puntualizo que el desempeño del recurso humano incide significativamente en el logro de la eficiencia a nivel de las instituciones públicas (Martínez Jara et al., 2018).

La presente tesis de maestría de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional, desarrollo el tema de gestión del recurso humano y su conexión con el desempeño laboral del personal dentro de un puesto de salud - Lima, en el que destaco la verdadera importancia del capital humano en toda institución, la que se encuentra estrechamente ligado a su habilidad, para responder en forma favorable a los objetivos del trabajo de la organización, la que esta interconectado a su conocimiento y habilidades, en post de un desempeño eficiente. Mientras que las organizaciones los vinculan e integran para obtener logros, al ser este recurso el máspreciado y valioso de la organización, porque la carencia del recurso humano no haría posible la utilización equipos modernos e instalaciones, con lo que no se lograría el éxito institucional. Es así como el

desempeño laboral depende de ciertos factores, como son: habilidades, características, competencias, conocimiento, habilidades, empleadas para el trabajo, en tal sentido la tesis concluyó en términos estadísticos significativos, demostró la interconexión existente entre la gestión del talento humano y su desempeño, calidad del trabajo y trabajo en equipo (Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018).

La tesis de maestría de enfoque cualitativo en mención, desarrollo como tema de investigación el plan de gestión de recursos humanos de las fuerzas especiales a nivel oficiales dentro del ejército del Perú, mostrando una visión moderna del recurso humano, el cual se debe desarrollar, considerando sus competencias individuales como sus capacidades, en relación al área en el que se desarrolla, en tal sentido el establecimiento de un plan de capacitaciones contribuirá al desarrollo integral de sus destrezas, así como el ambiente en el que sedesarrolla, la motivación y el compromiso de la institución con el recurso humano, el mismo que se convierte en la columna vertebral de crecimiento y desarrollo, al aportar conocimientos, habilidades y experiencia que permite en cumplimiento de sus actividades productivas y cumplimiento de los roles estratégicos que se les encomienda, el cual está ligado a su desempeño, el mismo que se vincula a los objetivos de la investigación, concluyendo en la existencia de brechas de formación que limitan las capacidades del gestión del recurso humano (Baca Colchado et al., 2018).

La revisión bibliografía de la presente investigación de enfoque cuantitativo, muestra el desarrollo de toda organización pública, la misma que se planteó como objetivo determinar la articulación existente entre el recurso humano y su buen desempeño, los que se relacionan a varios factores determinantes, entre los que se puede observar: elementos, habilidades, características o competencias, las que están ligadas al conocimiento y capacidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores del trabajador que labora en el sector público, en tal sentido la tesis concluyo una relación estadística significativa, que existe relación entre recurso humano y desempeño laboral, el mismo que se traduce en calidad, eficiencia y eficacia, en la medida que este factor importante se le fortalezca sus

capacidades, lo que implica el establecimiento de políticas de capacitación (Rojas Reyes & Vilchez Paz, 2018).

El presente documento presentó el camino que adopta el Estado, en procura de una gestión pública de calidad, para lo cual toma decisiones estratégicas, en favor de lograr cambios en los sectores más vulnerables del país, movilizandolos recursos públicos existentes. Para lo cual asume una nueva forma de pensar, incorporando nuevas pautas para conseguir resultados, bajo conceptos de eficiencia y eficacia dentro de la accionar público, que se enmarcan dentro de un proceso de modernización, lo que implica el establecimiento de una nueva estructura de cambio global, orientada a los diferentes procesos de la gestión pública, como son: elaborar, formular, implementar, ejecutar y evaluar las políticas públicas, con el objeto de lograr la ejecución del gasto en forma eficiente (Luque González et al., 2019).

En este sentido el Perú, promulgó el “Decreto Supremo N°004-2013-PCM”, con el que aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, en el que se plantea una visión de futuro, principios y lineamientos, que conlleven a una gestión pública eficiente y eficaz en uso de los recursos que tiene el Estado. Sin embargo, el crecimiento económico y presupuestal que ha tenido el Estado, no se avisto acompañado con un crecimiento del gasto, es decir una inversión de crecimiento sostenido que nos lleve a un desarrollo económico y social, en post de lograr el desarrollo que buscan todos en América Latina (PCM, 2013).

Estas deficiencias se han evidenciado a nivel de todas las instituciones del Estado, años tras años hasta colapsar, ejemplo del fracaso del estado, un sistema de salud que no responde a las expectativas de sus usuarios, una educación desfasada y sin enfoques modernos, entre tantos problemas que enfrenta la gestión pública.

En la misma línea acción el Estado Peruano, promulgó el DS 123-2018-PCM, el cual reglamenta al sistema administrativo en post de lograr la modernización de la gestión pública - que está de espaldas de la ciudadanía, en tal sentido se aplica a todas las instituciones del sector público para lograr un cambio, bajo principios de: orientación al ciudadano, orientación a

resultados, eficacia y eficiencia, flexibilidad, simplicidad y armonización, y reconocimiento de la heterogeneidad, orientado todo esto a generar el valor público, lo que se acentuó cuando en su artículo N° 6 del reglamento, manifiesta el deseo de orientar la gestión pública hacia resultados, destacando dos de sus párrafos en el que manifiesta: el forjamiento y desarrollo de una cultura de excelencia, bajo compromiso y capacidad de acción de los servidores civiles; aplicación de mecanismos que mejoren la productividad y la eficacia en las entidades públicas (PCM, 2018b), el cual justifica la necesidad de desarrollar las capacidades del talento humano, como parte esencial del desarrollo de la gestión pública eficiente y eficaz.

En el mismo sentido el estado peruano, promulgó “Decreto Legislativo N° 1446 que modifica la Ley N°27658 - Ley Marco de la Modernización del Estado”, en la que cambia algunos de los párrafos de los artículos de la presente ley, fusionando algunos órganos, programas, proyectos especiales y dependencias, así como la inserción de una declaratoria de fortalecimiento organizacional (PCM, 2018a), lo que está ligado a infraestructura y recurso humano, para lograr una buena gestión pública.

En tal sentido, se redactó una memoria del IV Seminario Internacional que hace referencia a la Modernización de la Gestión Pública de los estados, desarrollado por la PCM, en la que se plantea que el gobierno nacional se debe articular a los gobiernos regionales y locales, en el que se manifestó lo siguiente: enfocarnos en el personal que labora en las instituciones públicas, luchar frontalmente contra la corrupción, construir una administración pública competitiva y en contacto con el ciudadano (PCM, 2019).

En este camino se encuadran los estudios realizados de investigación de la gestión pública, dirección que enmarca la tesis doctoral hacia un nuevo enfoque de modernidad de la gestión pública para resultado de desarrollo, los estados analizan este fenómeno administrativos que se está dando en los diferentes gobiernos del mundo, pasando del modelo burocrático al modelo post burocrático o lo que se conoce como nueva gestión pública, que busca una gestión flexible, eficiente, orientada a objetivos y preocupada por una gestión para resultados, que en un primer momento se desarrolló en los países que conformaban la Unión Europea, a los que se sumaron Suiza, Noruega,

Islandia, Canadá, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelandia, Turquía, Japón y México, y en un segundo grupo entre los países que han hecho el viraje están: Bélgica, Finlandia, Francia, España, Holanda, Italia, Suecia y Alemania, producto de los programas de reforma de las organizaciones internacionales, como son: Banco Mundial - BM, Fondo Monetario Internacional - FMI, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, concluyéndose que había surgido un nuevo paradigma, centrado en una cultura del desempeño y de estructura descentralizada (Álvarez Jiménez, 2019).

Los antecedentes locales de la presente investigación, se sustentó en estudios preliminares similares a las variables que se planteó en el estudio, dentro de una perspectiva del desarrollo del talento humano, como impacta en la gestión pública, logrando eficiencia y eficacia en manejo de los recursos públicos. Entre los que se menciona a:

La presente investigación en mención destacó la interrelación existente entre el grado de satisfacción laboral con el nivel de eficiencia y nivel de involucramiento en el ámbito productivo, lo que conlleva a un alto rendimiento del desempeño por parte del recurso humano (Alarcón Clavo & Pachamango Martínez, 2016), de lo que se pudo deducir el comportamiento productivo del talento humano, está relacionado a factores determinantes, vinculados a la personalidad y desarrollo del profesional, lo que conlleva a pensar que un profesional capacitado es un recurso más eficiente en su desempeño.

En el mismo contexto del desarrollo del capital humano, la tesis en mención de diseño correlacional causal detalló la importancia del recurso humano en una organización, hecho que se evidencia en forma constante en toda organización, y que los recursos son determinante para lograr eficiencia y eficacia en una entidad, en el que demostró la interrelación existente entre compromiso y actitudes positivas en relación a objetivos y metas, en contraste con la administración del conocimiento y capital intelectual que hay que formar y fortalecer, para lograr una gestión de calidad (Gómez Palomino, 2017), en tal sentido el autor de la tesis concluyó dando a conocer la relación existente entre recurso humano y la calidad de toda gestión pública, la que está ligada a su formación, base de todo buen desempeño laboral.

En tal sentido, en relación al talento humano, el presente estudio de tipo correlacional en mención, destacó factores determinantes para el desempeño dentro del contexto laboral: los valores, las percepciones, emociones y actitudes, como un componente esencial del desarrollo de la vida laboral, lo que impacta positivamente en los resultados de la organización y en el desempeño de los trabajadores (Querevalu Nuñez, 2018), se concluyó con un enfoque moderno que se sitúa dentro de una cultura organizacional, basada en el desarrollo del talento humano, el cual es impulsor de todo cambio real, dentro de la estructura de una organización para lograr calidad en la gestión.

La tesis precedente ha referenciado a las capacidades, conocimiento, habilidades, inteligencia, percepciones, competencias, conlleva aun mejoramiento del desempeño técnico y administrativo de una organización, el mismo que está ligado a políticas de capacitación institucional, como forma concreta de un cambio en la gestión pública (Paredes Cruz, 2019).

En el mismo contexto, el presente documento de investigación correlacional muestra cómo se desarrolló de trabajo laboral, el mismo que está ligado a aspectos que conllevan al desarrollo personal y al cumplimiento de las labores, como son: las capacidades, destrezas y habilidades - las que pueden ser internas y externas, las que potencializan el logro de los resultados, interrelacionándolas a la inteligencia emocional, como variable sobresaliente para el desarrollo de sus capacidades, que serán llevadas a la acción en su quehacer laboral, en el que se concluyó la interconexión entre los factores internos que se desarrollan en una institución, inciden en su desempeño en forma eficiente y eficaz (Aranaga Zavaleta, 2020). Hecho que nos fortalece el entendimiento y comprensión de la importancia del desarrollo del capital humano, como una unidad integral esencial para lograr una gestión de calidad.

Dentro del mismo contexto de desarrollo del recurso humano, la tesis en mención destacó las mejoras del desempeño en función a la optimización de los procesos que desarrolla el grupo humano laboral dentro de la institución (Bravo Huivin, 2020), en un análisis interpretativo se puede definir como el proceso de desarrollo del capital humano, con el firme propósito de

lograr la optimización de la gestión laboral dentro de las organizaciones, las cuales se desarrollaron a través de una serie de actividades para impulsar los valores, capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes del recurso humano, para obtener una gestión eficiente y eficaz, acorde a los nuevos tiempos.

El estudio que se cita de diseño mixto, referencia la influencia del recurso humano en la gestión de una organización, en la que se destacó las actitudes y aptitudes, como las motivaciones orientadas a alcanzar sus metas, las que no sólo incrementa la productividad de la entidad, sino que también mejora los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de su trabajo, articulando los factores de competencia a los niveles de efectividad (Caballero Velasquez, 2019), en tal sentido nos da a conocer la interrelación existen en el desarrollo de la capacidades y competencias del recurso humano, con el nivel de gestión que desarrolla toda organización o institución, lo que implica una interrelación directa en el rendimiento, en concordancia al desarrollo de factores inherentes a la persona, como son: habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes, competencias, experiencia, conocimiento, valores, entre otras, que impulsa una gestión óptima, lo que conlleva a un manejo de recursos disponibles en forma eficiente y eficaz.

La tesis en mención de diseño descriptivo correlacional, destacó la importancia del ambiente laboral como factor determinando en el desarrollo de las labores del recurso humano, lo que determina su productividad dentro de toda organización, producto de la motivación como parte fundamental de su desempeño, lo que trajo consigo eficiencia y eficacia dentro la gestión institucional (Angulo Morales, 2020), en tal sentido podemos entender la importancia del ambiente laboral, para el buen desempeño del talento humano, lo que estaría relacionado a las condiciones laborales existentes y a las políticas laborales dentro de las organizaciones, las que propician el buen desempeño y rendimiento laboral.

Dentro del contexto del talento humano, la presente investigación de diseño descriptivo correlacional destacó la interrelación existente entre la satisfacción laboral y la productividad del capital humano dentro de una organización, la misma que está motivada por los incentivos laborales que

pueda otorgar la entidad, las que pueden ser a nivel remunerativo, capacitaciones y ascenso del grupo humano laboral, estudio que concluyó la existencia de una interrelación significativa entre los incentivos que brinda la institución con la productividad del grupo humano motivado, el mismo que es eficiente y eficaz (Pretel Córdova, 2020).

El estudio en referencia es de diseño correlacional simple, buscó dar a conocer la interrelación entre las competencias directivas y el uso de los recursos institucionales en el que está inmerso el recurso humano, en la que se evidenció una estrecha relación e incidencia del recurso humano sobre el buen uso de los recursos públicos, lo que determina una conexión estrecha entre recurso humano con la eficiencia y la eficacia que todo gobierno quiere alcanzar dentro de su estructura organizacional, estudio que concluyó estableciendo una interconexión directa y significativa entre el recurso humano motivado, con capacidades, competencias, entre otras con el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos. Hecho que no se evidencia en la actualidad dentro de las organizaciones locales del país, por la falta de conocimiento, habilidades, competencias de quienes conforman el recurso humano de las entidades, trayendo consigo el mal uso de los recursos públicos, desconfianza de la ciudadanía e incluso corrupción, situación que nos excluye de la modernización que muchos países han alcanzado, para logra una gestión eficiente y eficaz en sus instituciones públicas a todo nivel (Rivas Maqui, 2020).

En tal sentido la tesis en mención de diseño correlacional, se destacó la necesidad de renovar la gestión pública en todos sus niveles, con el firme propósito de lograr la modernización del estado, para lo cual se ha dictado normas en procura de un manejo eficiente y eficaz de los recursos públicos e impulsar una gestión de calidad, para lo cual se necesita un cambio organizacional, el mismo que está ligado al talento humano, el estudio concluyó una interrelación buena y significativa entre la modernización de la gestión pública y la calidad de los servicios que brinda la institución (Rodríguez Zavala, 2020). En tal sentido se confirma la interrelación existente entre el talento humano y una gestión pública eficiente y eficaz, motivada por una tendencia de modernidad mundial, a nivel de todas las organizaciones con el firme propósito

de obtener calidad en los servicios que brindan, dentro de un enfoque de gestión para resultados, pieza clave de todo desarrollo el recurso humano, promotor de todo cambio en toda gestión.

En tal sentido la investigación en referencia de diseño descriptivo correlacional, destacó la necesidad que el recurso humano de una organización aplique conocimiento, habilidades y destrezas en su desarrollo profesional, como una forma de lograr competitividad institucional, y el logro de niveles de eficiencia y eficacia en manejo de los recursos institucionales, siendo el capital humano el motor diferencial de todo éxito organizacional, el mismo que está ligado al desarrollo de sus competencias y habilidades, para el logro de sus objetivos institucionales, en tal sentido se concluyó que la motivación tiene correlación directa y significativa en el desempeño del recurso humano y por consiguiente en el proceso de crecimiento de toda organización, de lo que se deduce que el recurso humano capacitado mejora su desempeño, para lo cual se debe desarrollar políticas de capacitación (Sanchez Bazan, 2020).

La tesis que se cito es de diseño descriptivo correlacional, en el que se destacó la falta de personal capaz de llevar acciones que contribuyan al desarrollo la gestión pública, por la falta de capacitación del personal de los diferentes niveles de la institución, hecho que incide en la toma de decisiones, destacando dicha situación en sus términos como la falta de cultura en la gestión pública, lo que impide el manejo eficiente y eficaz de los recursos del estado, y por consiguiente una gestión pública deficiente, lo que demuestra la implicancia del talento humano en la gestión pública (Tirado Mendoza, 2021).

El documento en mención de diseño correlacional, destacó la interrelación existente entre la capacitación y el desempeño laboral dentro de la institución, estableciendo una brecha existente entre el conocimiento y las habilidades de los servidores públicos, que impide el mejoramiento del desempeño, lo que se acentúa por la contratación de personal que no reúne el perfil técnico necesario, al asumir cargos de confianza persona que no cuentan con las exigencias que determina los instrumentos de gestión, como es el caso del manual de organizaciones y funciones de la institución, designaciones de orden político y sin meritocracia, sin apoyo y estímulo que les permita mejorar su desempeño, y desdén de los directivos que no

capacitan a su personal, han hecho del recurso humano deficiente e ineficaces, con bajo rendimiento e interés laboral, en tal sentido el estudio determino que existe relación altamente significativa entre capacitación y desempeño laboral (Llanos Ballardo, 2021).

La presente investigación de diseño transversal - correlacional - causal, demostró que la preparación de un talento humano competente incide en la productividad e indicadores de efectividad, que trasladado a la gestión pública, se lograría eficiencia y eficacia, lo que mejoraría los resultados en el cumplimiento de sus labores, situación que se podría mejorar si hubiera personal capacitado para efectuar el reclutamiento, supervisión y valoración del personal a través de indicadores de selección, en tal sentido se hace necesario la preparación del recurso humano para lograr mayor productividad laboral, el trabajo determino que la gestión del talento humano impacta significativamente en la productividad laboral (Tamay Flores, 2021).

La tesis en referencia de diseño descriptivo correlacional, destacó la necesidad de la optimización del recurso humano dentro de organización, las misma que incide en la gestión administrativa, al convertirse en un valor indispensable para la ejecución de las actividades de la entidad, sea este social, militar, económico o político, se constituye en un factor clave para el logro de los objetivos y metas organizacionales, la que se vincula a las potencialidades del talento humano, como son: habilidades, conocimientos, destrezas, valores y capacidades, que posee todo ser humano, lo que lo califica para desarrollar actividades administrativas en forma eficiente y eficaz, previa capacitación y desarrollo de sus potencialidades, para lo cual se constituye como parte esencial de toda organización, el proceso de capacitación constante del personal, como una forma de lograr mayor rendimiento y eficiencia en el manejo de los recursos del estado, en concordancia a las capacidades personales y las labores que se desempeñan, sólo así se logra eficiencia y eficacia en todo el proceso administrativo, el estudio concluyó que existe una relación significativa entre desarrollo personal y gestión administrativa (Tello Castillo, 2021).

Para lograr un mayor entendimiento del desarrollo de la investigación se procedió a conceptualizar algunos términos, tales como:

El Desarrollo, se conceptualiza en el presente artículo como una interrelación general de ideas, vinculadas al progreso económico y social, lo que determina mejoras de las condiciones de vida de un grupo humano, a quienes se les brinda la posibilidad de desarrollar. El cual se vincula al contexto internacional actual, promover el desarrollo de las naciones, enfatizando el crecimiento económico, con el que se resolvería el problema de la pobreza y extrema pobreza en el mundo, para lo cual se establece como instrumento de desarrollo, la cooperación técnica y la transferencia de capital, lo que llevaría posteriormente a un cambio estructural de la economía, el cual está unido al desarrollo humano – enfoque que ha ganado impulso en los últimos años. El concepto de desarrollo ha trascendido no sólo el ámbito económico, teniendo además connotaciones políticas, sociales y culturales, ligada a la modernidad de las instituciones, o como refieren algunos autores a la interrelación existen entre la modernización de la economía y de la sociedad, el desarrollo se entiende como una sucesión de procesos que conlleva factores o dimensiones, que impulsa la transformación de la economía y de las instituciones, que convergen en un mayor nivel de desarrollo humano, de sus capacidades y libertades.

En este escenario, se evidencia el proceso de modernización que vive el mundo, en el que destaca la economía neoclásica, la que impulsa al mundo globalizado en un nuevo pensamiento, que define a la estabilidad y al ajuste estructural como una forma de desarrollo, que se sustenta en dos dimensiones: macroeconómica y microeconómica.

En los años ochenta, la economía neoclásica reemplazó como paradigma dominante a las otras escuelas de pensamiento. Son los años de la estabilización y de ajuste estructural, siendo las dimensiones las siguientes:

*La dimensión macroeconómica*, orientada a controlar la inflación, el déficit público y privado, la deuda externa, éxito que se evidencia en muchos países del mundo actual.

*La dimensión microeconómica*, que se relaciona con el manejo de las finanzas

públicas, no ha cumplido con los ajustes necesarios, para lograr un sistema fiscal eficiente, el sector público en general sigue a espera una reforma total para lograr su desarrollo, como muchos países que han logrado ser eficiente y eficaces.

La teoría de la modernización busca aclarar el desarrollo desde una visión política y social. La dicotomía entre sociedades tradicionales y modernas, es un proceso que destaca a la modernización de las instituciones sociales, como parte del proceso de desarrollo, el mismo que está articulado a la democracia (Ordóñez Tovar, 2014).

En este mismo sentido el Desarrollo humano, se conceptualiza dentro de un contexto integral, destaca las cualidades del recurso humano, un enfoque orientado a sus capacidades y capital social, que sería la teoría de la modernización, que busca un cambio en el pensamiento el hombre, un dejar lo tradicional para dar paso a lo moderno, lo que implica cambio en las estructuras sociales, valores culturales, sistema económico y desarrollo político, lo que conllevaría a la competitividad, factor que busca el estado en su recurso humano (Rosales, 2017).

Como el párrafo anterior el Desarrollo humano, es visto como un paradigma de desarrollo, que está vinculado al ingreso de un país, de tal forma que su desarrollo potencial está ligado a la productiva que este desempeña dentro de una organización, la misma que está ligada al desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas que le permita obtener una vida digna (PNUD, 2016).

En tal sentido el Desarrollo humano, es visto como el participante activo y permanente dentro de una organización, la mismo que está en interrelación constante a nivel político, social y económico, y a su vez dentro del sistema productivo y social, con el único objetivo de alcanzar una vida digna, en la que gozara todos los servicios que le brinda la sociedad (Hurtado & Pinchi R., 2019).

En concordancia al párrafo anterior el Talento humano, su conceptualización lo encontramos en el libro denominado: "Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales", en el destaca la gestión del talento humano como un nuevo modelo, en el que se enfatiza un nuevo

paradigma en base a nueva concepción del trabajador dentro de las organizaciones, concebidos como personas que poseen talentos y los cuales se pueden desarrollar en beneficio de las organizaciones, en el mismo contexto se reconoce la gestión del capital humano desde una perspectiva intelectual y de gestión del conocimiento (Armas Ortega et al., 2017).

En tal sentido el Talento humano, se conceptualiza como generador de conocimiento y cambio, con el propósito de lograr competitividad y sostenibilidad en la organización, por esa razón se propone un enfoque multivalor en favor de la gestión del talento humano, a partir de nuevas teorías de organización y de administración estratégica de la labor del recurso humano, otorgándole la importancia que está ganando el recurso humano en la actualidad, destacando el hecho de un sistema de gestión del talento humano por competencias, incrementa la productividad y competitividad de las organizaciones, destacando valores, liderazgo que influye en el entorno favorablemente. La adquisición de conocimiento contribuye a la formación de competencias que favorece a la organización (Agudelo-Orrego, 2019).

Como lo indica el párrafo que antecede el Capital humano, es el activo estratégico con el que cuenta una organización para alcanzar su desarrollo, la que debe ser identificado para aprovechar sus potencialidades y facultades, para obtener su máxima productividad, para lo cual hay que desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes para alcanzar los objetivos propuestos por la organización (Castillo Contreras, 2012).

En tal sentido la Gestión del talento, se entiende como una disciplina orientada a encontrar las competitividades inherentes al hombre, que le posibilita su accionar dentro de su desempeño laboral, favoreciendo el desarrollo institucional (Franco, 2019).

De la misma forma la Gestión del talento humano (GTH), el artículo lo define como el proceso de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de diversas técnicas capaces de promover un desempeño de calidad en el personal de una institución, lo que le permitiría alcanzar sus objetivos dentro de la organización, el mismo que está orientado a todos los niveles, al enriquecer constantemente con su aprendizaje las labores

desarrolladas, fortaleciendo el clima laboral, actitudes y aptitudes, como habilidades laborales en procura del beneficio de la organización. Determinando como objetivo primordial de la gestión del talento humano, la integración de estrategias, estructuras y sistemas de trabajo acorde a la realidad de la institución en la que laboran, con la finalidad el grupo laboral despliegue sus habilidades y capacidades, para lograr eficiencia y la competitividad dentro de su centro laboral, de conformidad a los objetivos, misión de la empresa, confirme propósito de cambiar a una gestión de calidad (Miranda Hayes, 2016).

En el mismo sentido la Gestión Pública, se orienta al cumplimiento de las funciones, las que se desglosan de un conjunto de actividades, operaciones y tareas que se plantea un gobierno, para lograr el cumplimiento de sus objetivos trazados a nivel jurídico, político y técnico tanto nacional, como regional y local (Gómez Palomino, 2017).

Según lo establece el párrafo anterior la Gestión Pública, desde la perspectiva de la tecnología, la globalización y el neoliberalismo, orienta su accionar a la eficiencia, rentabilidad e innovación de su estructura organizacional, como la forma de conseguir el éxito en la gestión de los gobiernos, con el propósito eliminar los riesgos y la incertidumbre de una mala gestión, para lo cual plantea principios y valores a desarrollar al interior de las organizaciones, para erradicar de la administración pública: el derroche de los recursos, la burocracia ineficiente, la corrupción que tanto daño hace a un país, y de esta manera contribuir a lo logro de mayores niveles de eficiencia y transparencia de los servicios, en beneficio y bienestar de la población (Caballero Lozada et al., 2019).

En tal sentido la Gestión Pública, desde la perspectiva Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) es entendida: “como sistema, conjunto de principios, concepciones, tecnologías e instrumentos que sustentan, orientan y ponen en práctica las decisiones de gobierno”, dentro de un periodo de tiempo, que contribuya a generar oportunidades de desarrollo, en forma armónica y articulada, la cual debe estar sincronizada al pensamiento del Estado, el cual se orienta a la eficiencia y eficacia, bajo condiciones de transparencia y control, para el logro de resultados, con la participación de la

ciudadanía (ENAP-SERVIR, 2021).

En concordancia al párrafo anterior, la Nueva Gestión pública, se focaliza en alcanzar un nuevo sistema de control en la administración pública, que asegure el desarrollo técnicas y normas que garantice un servicio eficiente y de mayor calidad dentro de la gestión de los estados (Álvarez Jiménez, 2019).

En tal sentido, la Gestión para resultados de desarrollo (GpRD), un enfoque que se convierte en una tendencia, la necesidad de lograr resultado para el desarrollo, es así como el enfoque metodológico se sustenta en una nueva gestión pública, que se orienta a facilitar el logro de objetivos a nivel socioeconómicos e inclusión de la ciudadanía en procesos de control de la gestión gubernamental. Enfatizando el uso de la información para mejorar el desempeño y tomar buenas decisiones, en procura de la eficiencia y la efectividad de los gobiernos, y generación de resultados de desarrollo económico y social. Una estrategia que busca cambiar la situación de los países que buscan salir del subdesarrollo (Chica Velez, 2017).

Por lo que la Eficiencia, es la capacidad que dispone el ser humano, para poder desarrollar una actividad, con la producirá un efecto dentro la organización en la que se desempeña. También se determina como la capacidad o cualidad de actuar dentro de un sistema, con el propósito de lograr un objetivo determinado, con un manejo adecuado del (Rojas et al., 2018).

En el mismo sentido la Eficacia, se entiende como la capacidad de una organización para lograr un efecto deseado o esperado, y capaz de lograr objetivos de forma eficiente (Rojas et al., 2018).

En el marco filosófico, se encuentra el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades, en la que se pudo comprobar la importancia de talento humano en el desarrollo de las organizaciones, acorde a los tiempos de modernidad y globalización, que empujan a las empresas a captar recurso humano calificado, al haber entendido el valor potencial y estratégico que cumple dentro de las organizaciones, lo que proporciona ventajas competitivas en relación a las demás empresas, destacando las capacidades, habilidades y destrezas como un factor determinante para la

articulación de las acciones organizacionales, lo que permitiría alcanzar sus fines. Estableciendo un impacto positivo en las organizaciones, como producto de habilidades innatas o flexibilidad para aprender, es hablar de capital humano competente, en las que se han destacado las características de las competencias, las mismas que se han podido identificar en varias tesis y artículos en revisión, las que se sustentan fehacientemente la importancia del recurso humano en la gestión pública nacional, regional y local (Sanchez & Herrera, 2016).

### III. METODOLOGÍA

La metodología se definió como el procedimiento por el cual se busca la descripción, explicación y argumentación de las principales ideas metodológicas, recogidas como parte de tema de investigación y posibilidades del investigador para clarificar las ideas bajo un análisis sistemático. En la que la claridad del enfoque y estructura metodológica condiciona la validez de la investigación.

Hoy en día existen reglas para realizar una investigación científica, es decir normas elementales que ahorran esfuerzos y tiempo (Universidad César Vallejo, 2020).

El método se definió como una forma de investigación continua para la obtención del conocimiento, el mismo que se establece bajo procedimientos científicos rigurosos, dentro de un orden lógico, cuyo propósito es verificar el valor de la verdad de los enunciados.

Como objetivo toda ciencia busca obtener conocimientos, para ello debe elegir el método adecuado que permite reconocer y conocer la realidad, lo que es fundamental en todo estudio (Behar Rivero, 2008).

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación realizada es del tipo básica (CONCYTEC), de enfoque cualitativo.

El diseño de investigación que se empleó, es de carácter descriptivo – explicativo, no experimental, transversal y observación no participante; bajo el contexto del paradigma sociocrítico.

##### **Investigación básica:**

Denominada también pura, teórica, dogmática y fundamental, parte de un marco teórico bibliográfico con la finalidad de acrecentar los conocimientos científicos. Esta forma de investigación busca el progreso científico a través del razonamiento científico y sistemático (Behar Rivero, 2008).

**Enfoque cualitativo:**

Se refiere como la investigación, se encarga de la recolección y análisis de la información, cuya meta es profundizar el estudio de un problema, comprenderlo en su integridad el fenómeno e interpretarlo para dar solución al problema. El investigador es clave, y su análisis va desde el comienzo hasta el final (Niño Rojas, 2011).

**Observación no participante:**

Es una técnica de recolección de información, que se utiliza para reconocer la realidad en estudio, la cual permitirá sistematizar la información que será sujeto de comprobación y controles, para verificar su validez y fiabilidad, en el cual el observador no manipula la realidad (Muñoz Rocha, 2015).

**Investigación descriptiva:**

Analiza cómo es y cómo se presente un fenómeno y sus componentes, para medir sus características y como se interrelacionan, delimitando los sucesos y hechos que conforman el problema de investigación. Como identificar conductas, actitudes, comportamientos, preferencias, entre otras, que permita descubrir y comprobar la interrelación de las categorías, para lo cual acude al análisis documental y observación como técnica de recolección de información (Behar Rivero, 2008).

**Investigación explicativa:**

Busca las razones o causas de los fenómenos, explicar el por qué ocurre y las condiciones en que se da el fenómeno en investigación, la incidencia e interrelación de la variable independiente sobre la variable dependiente. Lo cual implica esfuerzo, capacidad de análisis, síntesis e interpretación de los hechos, con el ánimo de contribuir al desarrollo de nuevos conocimientos (Behar Rivero, 2008).

### **Investigación no experimental:**

Explica el desarrollo de la investigación no experimental, el cual no manipula o incide en la realidad que estudia, en ninguna de sus categorías. Lo que busca este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto, y en base a los hallazgos encontrados analizarlos. En tal sentido, la investigación no experimental nos nutre con una realidad auténtica, sobre la cual se trabaja el análisis de cada situación existente. Para lo cual, existen diferentes juicios para clasificar la investigación no experimental, para lo que adoptaremos la dimensión temporal, de acuerdo a los momentos o puntos en el tiempo, los cuales se recolectan los datos (Cortes Cortes & Iglesias León, 2004).

### **Investigación transversal:**

Es la recolección de información o antecedentes en un sólo momento, en un tiempo único. Cuyo propósito, es describir categorías encontradas y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de investigación es una fotografía en un momento dado, del problema que se está estudiando y puede ser: descriptiva, según el problema en estudio (Cortes Cortes & Iglesias León, 2004).

### **Paradigma Sociocrítico:**

El paradigma busca encontrar la verdad desde una postura autorreflexiva, fundamentada en la crítica social del conocimiento, encontrada en la información que sustenta la investigación, y sobre la cual se construye los componentes de la realidad que se analiza desde una perspectiva dialéctica (Vera Sagredo & Jara-Coatt, 2018).

## **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística**

Las categorías que se desarrollaron en la presente investigación están acorde a las variables talento humano y gestión pública (Anexo 1) en estudio, son:

- Capacidades, habilidades cognitivas, actitudes y aptitudes, conocimiento y experiencia.
- Recursos asignados para el desarrollo de las actividades

institucionales, recursos asignados para la adquisición de bienes y servicios para el fortalecimiento institucional, recursos asignados a capacitación del personal.

Las subcategorías que se relacionaron con las categorías en estudio, son las siguientes:

- Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, gestión de las relaciones humanas y sociales, culturales y clima organizacional, gestión del desarrollo y capacitación.
- Ejecución presupuestal, avance del cumplimiento o PAC, plan de desarrollo del personal.

### **3.3 Escenario de estudio**

La presente investigación se llevó a cabo en las instituciones públicas del departamento de La Libertad, la misma que son parte del gobierno nacional, las que cuentan con recurso humano, las mismas que se desenvuelve en las diferentes instancias del gobierno regional, y cómo el desarrollo de sus habilidades, experiencia y conocimiento, entre otras capacidades del capital humano, trae implicancias positivas en la gestión pública del estado, lo que se traduce en el manejo eficiente y eficaz de los recursos del estado, situación que no se observa en estos momentos de crisis sanitaria producto del covid-19, lo cual se puede contrastar con los deficiencias mostradas por el ministerio de salud, en cuanto al tratamiento sanitario de la población, en educación la deserción estudiantil en las zonas de la sierra por falta de instrumentos de trabajo y conectividad, situación que se observó al revisar la ejecución del gasto en las página de ministerio de economía y finanzas del Perú, con lo que se contrasto las deficiencias en la gestión pública, las que devienen de un mal ejercicio laboral por parte del talento humano, falta de preparación continua en el desarrollo del recurso humano, situación que se evidencia en todas las instituciones del estado: nacionales, regionales y locales.

### 3.4 Participantes

Los actores de la investigación lo constituyeron las instituciones públicas y el recurso humano que laboran en las mismas, los cuales están estrechamente ligados al desarrollo de sus organizaciones, y a la búsqueda de procesos de eficiencia y eficacia, en busca de la calidad que todos los gobiernos quieren alcanzar, hoy dentro de un proceso de reforma del estado, para lo cual se revisó información proveniente del ministerio de economía y finanzas del Perú, repositorios de: scopus, scielo, universidad del pacifico, universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del Norte, entre otras (Anexo 2).

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

**Las técnicas** que representan las respuestas de “cómo hacer” la articulación del método en el ámbito de estudio, con el firme propósito de alcanzar los objetivos, convirtiéndose en la manera de llegar a la información necesaria para la investigación, la que nos permitirá desarrollar la conceptualización intelectual de la realidad y operabilidad a nivel de los hechos. Jugando un papel resaltante dentro del proceso de investigación, al permitirnos contrastar la información (Baena Paz 2017).

Las técnicas que se emplearon están orientada a la recolección de información necesaria para la investigación, lo que permitió obtener una descripción, exploración y entendimiento de la realidad, a través de un análisis documental y observación no experimental. Para tal efecto se aplicará la técnica documental y la de observación, lo que nos acerca a la realidad en estudio y a la fuente de información para el desarrollo del estudio.

**Los instrumentos**, son los mecanismos de apoyo que sirvieron a la técnica para cumplir con su propósito, para obtener la información necesaria para el estudio, que vendría hacer la indagación documental a nivel de: libros, publicaciones periódicas, revistas, estadísticas, sistema de información computarizada, las que muestran información relacionadas al tema en investigación (Baena Paz, 2017).

El instrumento que fue utilizado para el registro de la documentación, fue la ficha de observación (Anexo 3).

### **3.6 Procedimiento.**

Es la forma como fue desarrollada la recolección de datos, la misma que se realizó en forma sistemática, información recabada de varias fuentes, con el propósito tener una mejor conceptualización para el desarrollo de la investigación.

La recopilación de datos obtenidos, permite responder a las diferentes interrogantes que plantea el estudio, y poder evaluar los resultados.

La exactitud de los datos recabados, es la esencia que garantiza la integridad del estudio, y la rigurosidad de la investigación.

### **3.7 Rigor científico.**

Se definió como un enfoque teórico que busca la veracidad de los hallazgos, lo que sería evidente, al utilizar información confiable, fácil de ser contrastada. La certeza se expresa a través de la aplicación de una metodología, la misma que le da rigurosidad al desarrollo de la investigación, al establecer los controles adecuados y parámetros de la información (Casadevall & Fang, 2021).

Toda la investigación que se realizó por el investigador fue rigurosa, tanto en la obtención de la información como en el análisis de los datos encontrados, lo que implica una revisión minuciosa de los resultados, la misma que señala el código de ética la Universidad cesar vallejo (RCU 0126-UCV, 2017).

Con el firme propósito de lograr la rigurosidad científica necesaria, propia de toda investigación de este tipo, se consultó la información necesaria en plataformas reconocidas dentro de la línea de investigación, clasificando cuidadosamente la información para su análisis respectivo, dentro de los parámetros y exigencias de todo estudio.

### **3.8 Metodología de análisis de datos.**

La metodología para el análisis de información, se inició con la elaboración de los criterios para la determinación de los documentos a utilizar en la investigación, como son: credibilidad, auditabilidad, temática, nivel de estudio, periodicidad y claridad; posteriormente se recogió la información a través de la ficha de observación, con el propósito que se pueda contrastar la información recabada y sistematizada, la que sirve para su análisis respectivo.

En tal sentido, la metodología que fue empleada para el análisis de los datos, implicó la incorporación de conceptos, sujetos a un contenido establecido, los que contienen argumentos demostrados, sobre los cuales se desarrolla la investigación, lo que permite la comparación de las variables, contrastar la información que se recogió en la documentación utilizada. La exploración es el primer acercamiento a la realidad, a su comprensión e interpretación, lo que le da claridad a la información, motiva críticas, cuestionamientos y desconfianza a la investigación cualitativa, lo cual se subsana con información adecuada que permita establecer la realidad y conceptualizar la problemática, con el rigor científico que toda investigación busca (Schettini & Cortazzo, 2015).

### **3.9 Aspectos éticos**

En mérito al código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, el presente trabajo fue desarrollado en base al seguimiento de una metodología y criterios que permitieron establecer evidencias científica en la investigación (RCU 0126-UCV, 2017).

En base a la aplicación de la integridad científica, se empleó el código Nacional de CONCYTEC en la investigación, en la que se rescató los principios de la integridad científica y las buenas prácticas para el desarrollo del trabajo (CONCYTEC, 2019).

En concordancia al código de ética de la Función Pública, en lo referente a sus fines de la función pública, se mencionó la búsqueda

de niveles de eficiencia dentro del aparato estatal, la priorización y optimización de los recursos públicos, en beneficio del ciudadano y conforme a la Ley de Marco de Modernización de la Gestión del estado (PCM, 2003).

En tal sentido, la ética desde el punto de vista de la investigación científica, se puede entender como la esencial de la ética personal, de la conducta moral del ser humano y la forma como se muestra en el mundo, de su crecimiento intelectual y académico, en el que predomina su honestidad y reconocimiento, a quienes en su quehacer intelectual y académico han contribuido a la rigurosidad de su trabajo, con el enriquecimiento de sus ideas y con el fortalecimiento de su análisis (Inguillay Gagñay et al., 2020).

Por último, la ética en el desarrollo de la investigación, se convirtió en un instrumento genuino y constante, del proceso de la investigación, en el que fue sistematizado y organizado la información recabada, para establecer una nueva percepción, puntualizando los detalles en su análisis, para lo cual se construyó las interrogantes a demostrar, consideraciones científicas que van de la mano de valores éticos (Elizalde Rivera et al., 2020).

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Los resultados de la investigación han mostrado, a través de la recolección de información, la que fue sistematizada en las fichas de observación, la interrelación de las variables en estudio.

En tal sentido, en el desarrollo de la investigación se pudo evidenciar la situación en las que subsisten las organizaciones públicas a nivel nacional e internacional, lo que se evidencio en varios tratados consultados en relación al recurso humano, el nivel de capacitación incide en la gestión de las instituciones, las que son deficientes, situación que se evidencia año tras año, con la pandemia Covid-19, se reafirmó la situación de deficiencia de los gobiernos, para cambiar esta situación los gobiernos se encaminaron hacia la reforma y modernización del estado, entre los que tenemos: Perú, Colombia, Chile, España, China, entre otros, todos los países avocados a una reforma social, económica, estructural en post de una mejor gestión de sus recursos.

En este contexto se encontró, organismos multinacionales como son: BM, BID, CEPAL, UNICEF, entre otros, que procuran cambiar esta situación en la gestión pública de los países de mundo, llevarlos a la modernización y poner a los gobiernos a la par de las grandes corporaciones empresariales, que obtienen más ingresos que algunos países del mundo.

El Banco Mundial como varias instituciones internacionales, impulsó la reforma y modernización del estado de los países en vía de desarrollo, orientando su labor a una gestión para resultados de desarrollo, lo que evidencia una reestructuración de las labores en la estructura organizacional, en procura de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos. En una visión de desarrollo del talento humano, esencia de toda construcción de eficiencia y eficacia a nivel organizacional, en tal sentido toda reforma y modernización del estado, será fallido sino no se toma en cuenta al recurso humano.

Los documentos revisados de varios países, muestran las condiciones que deben tener el capital humano para un desempeño eficiente, y rendimiento en sus organizaciones, destacó aspectos inherentes al ser humano que inciden en su desempeño profesional, como son: capacidad,

conocimiento, actitud, aptitud, competencias, habilidades, experiencia. Lo que demostró, la situación en la que vive las organizaciones públicas en países en vía de desarrollo, al cual pertenece el Perú, en el que se evidencia: la ausencia de capital humano necesario para impulsar un cambio estructural, no son los más capaces los que están en el estado, la incapacidad daña toda gestión, situación que se observa en el gobierno nacional, regional y local, como en el gobierno regional de La Libertad, según tablas.

**Tabla 1**

**Consulta Amigable – Ejecución del Gasto**

**Nivel Nacional, Regional y Local**

<b>Nivel de Gobierno</b>	<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>	<b>Año 2020</b>
<b>Gobierno Nacional</b>			
PIA	127,420,957,133	118,227,641,778	124,582,104,147
PIM	135,636,266,917	113,392,115,825	133,020,679,221
Girado	95,089,355,471	102,771,496,712	117,411,134,927
Avance %	71.3	90.8	89.1
<b>Gobierno Regional</b>			
PIA	33,960,119,207	29,915,914,285	31,906,686,108
PIM	42,695,520,648	39,537,943,420	41,497,953,382
Girado	29,343,616,259	33,685,169,950	36,942,119,433
Avance %	70.9	85.3	89.2
<b>Gobierno Local</b>			
PIA	21,648,693,818	19,930,851,181	20,879,069,452
PIM	41,447,580,194	35,641,730,591	42,735,576,309
Girado	23,067,849,348	24,665,334,787	27,046,014,486
Avance %	57.2	69.4	63.4

**Nota: Datos obtenidos de Transparencia Económica del Perú – MEF**

La tabla 1: “Consulta Amigable – Ejecución del Gasto”, permitió conocer como se ha desarrollado la ejecución del gasto en los años: 2018, 2019 y 2020, en los diversos niveles de gobierno en Perú, que nacen de documentos previos que envían las organizaciones del estado al Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, para su consolidación y configuración del presupuesto anual, que será aprobado por el Congreso y refrendado por el presidente. Las deficiencias existentes en el cuadro, para quienes conocen de presupuesto se inicia con la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación del gasto, lo que denota la incapacidad del recurso humano en los diversos niveles del gobierno y en diferentes fases del proceso, situación que se puede cambiar con talento humano capacitado, situación que se evidencia en los años de referencia.

A nivel del gobierno nacional, regional y local, en los años 2018, 2019 y 2020 se evidenció deficiencias en todo el proceso del presupuesto, situación recurrente en la gestión pública, a nivel de presupuesto institucional de apertura – PIA, presupuesto institucional modificado – PIM, girado – ejecución del pago.

Situación que se evidenció al comparar los años de gestión del Gobierno Nacional, el año 2018 con un PIA de S/ 127,420,957,133 en contraste con el PIM de S/ 135,636,266,917 y un girado de S/ 95,089,355,471 lo que muestra un avance de 71.30 % de ejecución del gasto; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2019, se observó un PIA de S/ 118,227,641,778 en contraste con el PIM de S/ 113,392,115,825 y un girado de S/ 102,771,496,712 lo que muestra un avance de 90.80 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una disminución – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir disminución y por último al ejecutar el gasto. Al

contrastarlo con el año 2020, se observó un PIA de S/ 124,582,104,147 en contraste con el PIM de S/ 133,020,679,221 y un girado de S/ 117,411,134,927 lo que muestra un avance de 89.10 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto.

Situación que se evidenció al comparar los años de gestión del Gobierno Regional, el año 2018 con un PIA de S/ 33,960,119,207 en contraste con el PIM de S/ 42,695,520,648 y un girado de S/ 29,343,616,259 lo que muestra un avance de 70.90 % de ejecución del gasto; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2019, se observó un PIA de S/ 29,915,914,285 en contraste con el PIM de S/ 39,537,943,420 y un girado de S/ 33,685,169,950 lo que muestra un avance de 85.30 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2020, se observó un PIA de S/ 31,906,686,108 en contraste con el PIM de S/ 41,497,953,382 y un girado de S/ 36,942,119,433 lo que muestra un avance de 89.20 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto.

Situación que se evidenció al comparar los años de gestión del Gobierno Local, el año 2018 con un PIA de S/ 21,648,693,818 en contraste con el PIM de S/ 41,447,580,194 y un girado de S/ 23,067,849,348 lo que muestra un avance de 57.20 % de ejecución del gasto; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2019, se observó un PIA de S/ 19,930,851,181 en contraste con el PIM de S/ 35,641,730,591 y un girado de S/ 24,665,334,787 lo que muestra un avance de 69.40 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2020, se observó un PIA de S/ 20,879,069,452 en contraste con el PIM de S/ 42,735,576,309 y un girado de S/ 27,046,014,486 lo que muestra un avance de 63.40 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto.

**Tabla 2****Consulta Amigable – Ejecución del Gasto****Nivel Regional La Libertad**

<b>Nivel de Gobierno</b>	<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>	<b>Año 2020</b>
<b>Gobierno Regional La Libertad</b>			
PIA	2,178,389,127	1,866,673,000	2,005,866,539
PIM	2,497,914,870	2,177,939,530	2,401,158,503
Girado	1,746,531,106	1,940,389,247	2,176,034,962
Avance %	71.3	89.3	90.7

**Nota: Datos obtenidos de Transparencia Económica del Perú – MEF**

La tabla 2: “Consulta Amigable – Ejecución del Gasto”, permitió conocer como se ha desarrollado la ejecución del gasto en los años 2018, 2019 y 2020, en la gestión del Gobierno regional de La Libertad, en el que se pudo comprobar la situación existente en el gobierno regional, en el año 2018 con un PIA de S/ 2,178,389,127 en contraste con el PIM de S/ 2,497,914,870 y un girado de S/ 1,746,531,106 lo que muestra un avance de 71.30 % de ejecución del gasto; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2019, se observó un PIA de S/ 1,866,673,000 en contraste con el PIM de S/ 2,177,939,530 y un girado de S/ 1,940,389,247 lo que muestra un avance de 89.30 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto. Al contrastarlo con el año 2020, se observó un PIA de S/ 2,005,866,539 en contraste con el PIM de S/

2,401,158,503 y un girado de S/ 2,176,034,962 lo que muestra un avance de 90.70 %; al analizar se observó que inicialmente se solicita un PIA, y luego piden una ampliación – originando PIM, mientras que el girado resulta ser menor al PIM, lo que denota mala planificación del gasto en dos oportunidades, primero al enviar información al MEF, segundo al pedir ampliación y por último al ejecutar el gasto.

La discusión de los resultados, en concordancia a la revisión documentaria hecha a nivel tesis, artículos, documentos de instituciones internacionales y página del Ministerio de Economía y Finanzas, y bajo un análisis sociocrítico de los antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales que sustenta la investigación, al igual que muchos países del mundo; el Perú se planteó un cambio en el enfoque de reforma y modernización del estado, orientado a lograr eficiencia y eficacia en la gestión pública, y en procura de un mejor desempeño del recurso humano, y esencia de todo cambio real en toda organización, hecho que lo podemos contrastar con documentos, se evidencio que todas las corporaciones mundiales, sustentan su crecimiento y desarrollo, en el recurso humano calificado y con capacidades integrales, que todo gobierno busca alcanzar en post de la modernidad.

En tal sentido, durante el desarrollo de la investigación se encontró el “Libro de buenas prácticas de gestión para resultados en el desarrollo en Latinoamérica y el Caribe” - página 11, se presenta dos cuadros que evidencia deficiencia en la gestión pública, en varios países de América Latina en cuanto a los pilares y niveles de desarrollo alcanzados, en el cuadro 1.2: en relación al nivel de desarrollo de la gestión por resultados de desarrollo (GpRD) por países, encontramos al Perú, en el nivel medio con un índice de GpRD que esta entre  $< 3,0$  y  $1,5$  > entre otros países de América Latina, lo que demostró debilidades a nivel de gestión pública, lo que se pudo observar con mayor detalle en el cuadro 1.1: relacionado a los pilares de la GpRD según niveles de desarrollo, el Perú tiene un nivel de desarrollo de GpRD medio, según se muestra:

- Planificación para resultados - 2,3

- Presupuesto por resultados - 1,3
- Gestión financiera, auditoría y adquisiciones - 2,5
- Gestión de programas y proyectos - 1,9
- Monitoreo y evaluación - 1,3

Lo que permitió visualizar la situación del Perú, deficiencias que se contrastan con el nivel de ejecución del gasto, que se observó en la página web del Ministerio de Economía y Finanzas en los años 2018, 2019 y 2020, lo que evidencia la ausencia de un talento humano capaz, a nivel nacional, regional y local, situación que también se pudo observar en el gobierno regional de La Libertad, que las instituciones internacionales quieren cambiar (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2012).

En el análisis sociocrítico en virtud de información proporcionada por Ministerio de Economía y Finanzas, en relación al nivel de ejecución del gasto, en la gestión del gobierno nacional, regional y local, del cual es parte el gobierno regional de La Libertad, se observó deficiencias concretas durante la planificación y ejecución del gasto, lo que demuestra incapacidad del talento humano en todas las etapas de elaboración del presupuesto y ejecución del gasto, situación que se acentúa cada año, la capacidad de planificación y ejecución del gasto del estado sigue siendo deficiente, lo que se denota en los avances de la ejecución del gasto que muestra el ministerio cada año; lo que me centra en el problema que motivo el estudio: ¿Cuál es la implicancia del desarrollo del talento humano en la gestión pública en el departamento de La Libertad, 2021?, con lo que se evidenció la implicancia que tiene el desarrollo del talento humano en la gestión pública, en concordancia al objetivo general de la investigación, lo que incide en el desempeño laboral, y en uso de los recursos de manera eficiente y eficaz, hecho que no está sucediendo al observar que el avance de la ejecución del gasto no llega al 100%.

En el análisis de gestión del departamento de La Libertad, se observó deficiencias como en todas las regiones del país, a nivel de planificación y ejecución del gasto, situación que a mejorando cada año, a nivel de ejecución del gasto, a pesar que persisten las deficiencias a nivel de planificación, lo que

demuestra deficiencias en el capital humano que labora en todas las instituciones del departamento, en cuanto a gestión de calidad, lo que permitió identificar y determinar los objetivos específicos planteados, en relación al desarrollo de las habilidades y la capacitación del recurso humano, lo que contribuye al desempeño laboral, esencia para lograr eficiencia y eficacia en la gestión de todo gobierno – situación que se ratifica en el libro de la autora Rita del Carmen Castillo Contreras, sobre el desarrollo del capital humano en las organizaciones, situándolo como el activo estratégico que contribuye a la productividad del trabajo, mencionando la inversión en herramientas, infraestructura y capacitación -, una llamada de atención a los gobiernos, que deben preocuparse por desarrollar las habilidades y capacidades de los recurso humano en sus instituciones, para mejorar el desarrollo de los procesos de gestión y los vinculados al presupuesto público, como son: la planificación y ejecución del gasto (MEF, 2020).

En el mismo sentido, y bajo un análisis sociocrítico de la documentación leída, se pudo establecer la importancia de la experiencia en el desempeño laboral, de conformidad al objetivo específico planteado, de la misma forma que el clima laboral incide en desempeño, la experiencia facilita las labores, y permite lograr eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, según lo establece, en su artículo la autora Norma Angelica Pedraza Melo.

Lo que permitió establecer la interconexión existente entre el talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz, en concordancia al objetivo específico planteado en el estudio, con lo que se comprobó que el talento humano es un factor determinante en la gestión de las organizaciones públicas, situación que se evidenció al contrastar la ejecución del gasto de los años 2018, 2019 y 2020, cuya información se presenta en las tabla 1 y tabla 2, cuyos datos nacen en la página web del MEF, con lo que se demostró las falencias del Estado Peruano a nivel del Talento Humano, situación que ha crecido en las últimas décadas, a lo que se suma el crecimiento de la recaudación y el presupuesto público, en contraposición a una incapacidad en la ejecución del gasto, en beneficio de la población, sin saber, si lo gastado ha cumplido con sus objetivos e indicadores, y sin saber si hubo calidad en el

gasto, con mayor notoriedad en esta pandemia de covid-2019 que vive el mundo, se ha demostrado sobre valoraciones que han afectado al estado, con compras de productos que no reúnen los requisitos establecidos, por falta de controles adecuados.

En tal sentido, se presenta algunos artículos que sustentan la problemática que viven las instituciones públicas en Perú, en concordancia al problema que desarrollo la investigación, y con la que se pudo demostrar la importancia del desarrollo del talento humano para lograr una gestión pública eficiente y eficaz, con desempeños y rendimiento laborales óptimos.

El Perú con la pandemia, quedó al desnudo la realidad que vive el país, ausencia de Talento Humano calificado, con capacidades, habilidades, actitudes, aptitudes, destreza, conocimiento, dentro de la gestión pública, un trabajo arduo que se tiene que gestionar para realizar una Reforma y Modernización del Estado, en todas las instituciones públicas – lo que se vincula al desarrollo organizacional, como lo establece el autor Rafael Guízar Montufar en su libro de desarrollo organizacional, como la forma de vincular el desarrollo organizacional a los logros de los objetivos institucionales. Se observo, los tres niveles de ejecución del gasto, que presenta el Ministerio de economía y finanzas en su página web, lo que evidenció la ausencia de talento humano, situación que se observa en varios países a nivel internacional.

En tal sentido, el autor del libro, destacó la contribución del desarrollo organizacional en las entidades, al indicar que contribuye con los administradores y personal a lograr eficiencia y eficacia en sus actividades, permitiendo adaptarse y mejorar (Guízar Montufar, 2008). En tal sentido, en relación a los resultados obtenidos del estudio, podemos establecer la existencia de problemas dentro de la gestión pública, por una mala aplicación del desarrollo organizacional al interior de las organizaciones, y elección de quienes realizan las actividades, los que deben poseer múltiples habilidades para lograr un alto desempeño.

Al igual que el párrafo que antecede, el autor del artículo, resaltó la adquisición de habilidades, conocimiento y destrezas, como el insumo de toda gestión o acompañamiento del talento humano, en relación al ejercicio de toda actividad eficiente y eficaz (Ramirez Molina et al., 2018). Lo que demostró, que todo desarrollo de habilidades, destrezas, conocimiento, esta articulado al recurso humano, el cual debe ser capacitado, con el propósito de lograr articular un rendimiento productivo de calidad, al interno de las instituciones, en un mundo competitivo, que se enmarca en una cultura organizacional (Castaño, 2005).

En el mismo sentido, el autor del presente artículo, destacó en su investigación en relación al sector construcción de Colombia, la necesidad de contar con personal acorde a los cambios tecnológicos y procesos que se dan en el medio, resaltando algunas categorías, entre las que se destacó la selección, capacitación y valores, que inciden en la correcta ejecución de sus labores (Torres Nova, 2018). En tal sentido, en relación a los resultados obtenidos podemos indicar, la necesidad urgente de capital humano capacitado para lograr una gestión pública eficiente y eficaz, lo que se ratifica al leer el libro de los autores Ángeles López Cabarcos y Antonio Grandío Dopico, en el que resalta el desarrollo de competencias y capacidades innovadoras al interno de las organizaciones, como una forma de lograr el desarrollo y éxito organizacional.

En tal sentido, el artículo en mención, evidenció la interrelación existe entre el recurso humano y la gestión pública, el estudio realizado en instituciones públicas de Colombia, resalta al talento humano como factor esencial en las organizaciones, a todo nivel. Reorientando sus ideas a una mejora continua, con el propósito de eliminar las deficiencias existentes en el recurso humano, fortaleciendo sus competencias, habilidades, conocimiento y experiencias (Romero Parra, 2019).

Al igual que el párrafo que antecede, en el presente artículo destacó la autora, los retos que enfrenta el capital humano en la gestión pública en España, orientado a lograr que el recurso humano este acorde a los nuevos tiempos, capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, que

permita un desarrollo eficiente (Pinedo Nebot, 2019). Situación que permitió efectuar un análisis sociocrítico, sobre los resultados de la investigación, en la cual se evidencia la necesidad de desarrollar las capacidades, habilidades, destrezas, entre otras del recurso humano para lograr una gestión pública eficiente y eficaz, con el incremento del rendimiento laboral; lo cual se constata en el libro del autor Yadira Mariuxi Armas Ortega y otros, sobre talento humano.

En tal sentido, el artículo menciona un estudio en Brasil, en el cual se demuestra la necesidad del desarrollo de habilidades individuales y grupales dentro del recurso humano, con el propósito de convertirlos en tácticos y estratégicos dentro de la organización, para el logro de sus fines (Oliveira & Honório, 2020).

Al igual que el párrafo anterior, el artículo en mención, dio a conocer la falta de talento humano en el mercado laboral actual, un distanciamiento de la oferta laboral y necesidad de las organizaciones, destacando las capacidades adaptativas que debe tener el capital humano en un mundo globalizado y de cambio tecnológico constante (Ruiz, 2020).

El artículo desarrollado por el autor, mostró lo importante de las habilidades en el recurso humano, que unidas a una actitud convierten al factor humano, el talento especial que favorece el desarrollo organizacional (Casado Gonzalez, 2020). En sentido, se demuestra la importancia de talento humano en la gestión pública, y como esta interrelacionado a sus habilidades, capacidades, conocimientos, experiencias, entre otras, al desempeño laboral de calidad, para lo cual debe contar con todo lo necesario para realizar su labor.

## V. CONCLUSIONES

Del análisis realizado a la presente tesis, a nivel de la información y datos levantados para la investigación, se presenta las siguientes conclusiones:

1. Según los resultados encontrados, se concluyó que el desarrollo del talento humano contribuye a una gestión pública eficiente y eficaz dentro de las instituciones públicas, con lo que se demostró el proceso de desarrollo del talento humano según la autora Rita del Carmen Castillo Contreras.
2. Según los resultados encontrados, se concluyó que existe factores determinantes como: las capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes en el recurso humano, que contribuye a alcanzar un desempeño laboral eficiente y eficaz dentro de la gestión pública, con lo que se comprobó lo planteado por el autor I. Chavenato.
3. Según los resultados encontrados, se concluyó que un capital humano capacitado adecuadamente dentro de la institución, favorece a alcanzar los objetivos instituciones trazados, con eficiencia y eficacia, dentro de la gestión pública, con lo que se comprobó que el desarrollo del conocimiento conlleva al éxito organizacional según el autor Rafael Castaño.
4. Según los resultados encontrados, se concluyó que un capital humano con experiencia, favorece el logro de los objetivos instituciones trazados, con eficiencia y eficacia, dentro de la gestión pública, con lo que se comprobó que el capital humano es un activo corporativo, que suma experiencia para lograr el éxito, según la autora Olga Esmeralda Franco Flores.
5. Según los resultados encontrados, se concluyó que una buena articulación entre talento humano y la institución, contribuye al desempeño y el rendimiento, con lo que se demuestro la teoría del desarrollo organizacional según el autor Rafael Guízar Montufar.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En base a los estudios realizados, se presenta las siguientes recomendaciones al gobierno regional de La Libertad, a las que se llegó:

1. Realizar un estudio que detecte el potencial del talento humano dentro de las instituciones, que contribuya a una gestión pública eficiente y eficaz.
2. Desarrollar una política de desarrollo de habilidades y capacidades del talento humano, acorde a las funciones que desempeñan, que favorezca el desempeño laboral eficiente y eficaz de la gestión pública.
3. Implementación de una política de capacitación del recurso humano, acorde a las necesidades de la institución, que contribuya a mejorar el desempeño laboral y el rendimiento institucional.
4. Fomentar el ingreso de recurso humano con experiencia a las instituciones públicas, lo que asegura el funcionamiento de la institución pública.
5. Efectuar un estudio de impacto del capital humano dentro de las instituciones, lo que demostrara la interrelación existen entre talento humano y nivel de eficiencia y eficacia en la gestión pública.

## **VII. PROPUESTA**

El desarrollo de la investigación permitió conocer la problemática a la que se enfrenta el gobierno del Perú, en la que se demostró como el desarrollo del talento humano tiene implicancias en una gestión pública eficiente y eficaz.

La cual está relacionado con las capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, conocimiento y experiencia del recurso humano dentro de las organizaciones públicas, logrando con su desarrollo una gestión pública eficiente y eficaz.

Para lo cual, se planteó el desarrollo de talleres de capacitación para los servidores públicos del departamento de La Libertad, con el propósito de lograr eficiencia y eficacia dentro de la gestión pública.

Se presenta el esquema de propuesta, desarrollada se encuentra en el (Anexo 4).

### **7.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA**

Implementación de talleres de capacitación del Servidor Público en el departamento de La Libertad, 2022

### **7.2 DATOS INFORMATIVOS**

- 7.2.1 Institución : Gobierno Regional la Libertad
- 7.2.2 Dirección : Departamento de La Libertad
- 7.2.3 Participantes : Instituciones del departamento La Libertad
- 7.2.4 Investigador : Mg. Alfredo Américo Morgan Plaza
- 7.2.5 Asesor : Dr. Jose Elias Sandoval Rios

### **7.3 FUNDAMENTACIÓN**

### **7.4 OBJETIVOS**

- 7.4.1 Objetivo General
- 7.4.2 Objetivos Específicos

### **7.5 METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- 7.5.1 Método
- 7.5.2 Medios y Materiales

### **7.6 PASOS PARA CONCRETAR LA PROPUESTA**

- 7.6.1 Identificación del problema
- 7.6.2 Descripción de la propuesta
- 7.6.3 Justificación de la propuesta
- 7.6.4 Diseño de la propuesta
  - 7.6.4.1 Matriz de la propuesta

OBJETIVOS	POLITICAS	INDICADORES	METAS TENTATIVAS

7.6.4.2 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Acopio de información relativa a los talleres de capacitación.												
2. Resumen de temas relacionados con la implementación de los talleres de capacitación.												
3. Elaboración de la matriz del proceso de los talleres de capacitación.												
4. Envío de la propuesta al gobierno regional de La Libertad												

- 7.6.5 Beneficiarios
- 7.6.6 Validación
- 7.6.7 Socialización de la propuesta

7.7 RESPONSABLE

7.8 PRESUPUESTO

N° DE GASTO	ITEM	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)

				<b>TOTAL</b>	

7.9 MONITOREO Y EVALUACIÓN

7.10 SOSTENIBILIDAD E INSTITUCIONALIDAD

## REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032019000100116&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032019000100116&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf)
- Alarcón Clavo, M. R., & Pachamango Martínez, H. M. (2016). Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo. *Universidad Privada Del Norte*, 62.
- Aldaz Hernández, S. M., Pacheco Sanunga, H. G., Velasco Samaniego, V. M., & Calvopiña Andrade, D. M. (2017). Relación De Las Variables Organizacionales Y La Gestión Del Talento Humano, En Las Hosterías De Ciudad Riobamba, Ecuador. *Industrial Data - Revista de Investigacion*, 20(2), 55–60. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13943>
- Álvarez Jiménez, G. (2019). Política educativa de excelencia y estrategias de la nueva gestión pública. Estudios de caso: Finlandia y Catalunya. *TDX (Tesis Doctorals En Xarxa)*. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/667090>
- Andrade Zamora, F., Alejo Machado, O. J., & Armendariz Zambrano, C. R. (2018). Metodo inductivo y su refutacion deductista. *Revista Conrado*, 14 (63)(1), 117–122. <http://dx.doi.org/10.1053/j.gastro.2014.05.023%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gie.2018.04.013%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29451164%0Ahttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC5838726%250Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.gie.2013.07.022>
- Angulo Morales, M. C. (2020). Factores ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo 2020. *Universidad Privada Antenor Orrego*, 72. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7116>
- Aranaga Zavaleta, D. M. (2020). Inteligencia Emocional Y Bienestar Psicológico En Colaboradores De Una Universidad Privada De Trujillo. *Universidad Privada*

*Del Norte*, 75.

Arena Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Universidad Del Zulia*, 92, 1463–1477.

Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2021). Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria. *Razón Crítica*, 10, 275–293. <https://doi.org/10.21789/25007807.1682>

Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. del P., & Trverso Holguin, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. In *Universidad Ecotec*. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gestión-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edición.pdf>

Baca Colchado, M. B., De la Mata Castañeda, M. M., & Quiroz Castillo, N. F. (2018). Plan de gestión de recursos humanos para oficiales calificados en fuerzas especiales del Ejército del Perú. *Universidad Del Pacífico - UP*, 93. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2272/ManuelB\\_Tesis\\_maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2272/ManuelB_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. In *Grupo Editorial Patria*. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2012). Buenas Prácticas de Gestión para resultados en el desarrollo en Latinoamérica y el Caribe. *BID*, 136. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14821/libro-de-buenas-practicas-de-gestion-para-resultados-en-el-desarrollo-en%0Ahttp://www.iadb.org/en/publications/publication-detail,7101.html?id=68108>

Banco Mundial, O. (2012). Buenas Prácticas Recientemente Identificadas De Gestión Para Resultados De Desarrollo. *Buenas Practicas Recientemente Identificadasde Gestion Para Resultados De Desarrollo*, 206. <https://www.bivica.org/file/view/id/1147>

Banco Mundial, O. (2017). *América Latina y el Caribe*. 88.

<https://doi.org/10.18356/515d02d7-es>

- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Behar Rivero, D. S. (2008). Introducción a la metodología de la investigación: parte I Y II. *Ediciones Shalom*, 94.
- Bravo Huivin, E. K. (2020). Gestión por Procesos y su influencia en la Gestión Administrativa de Salud Dent Familiar de Trujillo, 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 125. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Caballero Lozada, M. F., Montoya Rendón, J. C., Agudelo Gómez, N. L., Sánchez Gómez, J. M., & Arias Valencia, A. M. (2019). La Nueva Gestión Pública Frente A Los Desafíos De Colombia En El Siglo XXI. In *Universidad Libre Seccional Cali*. <https://doi.org/10.18041/978-958-5545-20-5>
- Caballero Velasquez, K. Y. (2019). La gestion de recursos humanos y su influencia en la productividad de la clinica del riñon Santa Lucia SAC - Trujillo. *Universidad Nacional de Trujillo*, 128.
- Casadevall, A., & Fang, F. C. (2021). *Rigorous Science: a How-To Guide*. 7(6), 1–7. <https://doi.org/10.1128/mBio.01902-16>. Copyright
- Casado Gonzalez, J. M. (2020). Más vale talante en mano que talento volando. *Revista Capital Humano*, 355, 71–75.
- Castaño, R. (2005). La gestión integral de recursos humanos. In *Universidad de Alcala* (Vol. 291).
- Castillo Contreras, R. del C. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. In *Red Tercer Milenio*.
- CEPAL. (2014). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe. *Cepal*, 191. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/37223>

Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (2007). *Administración de recursos humanos*.

<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>

Chica Velez, Sergio A. (2017). Gestión para resultados en el desarrollo en perspectiva de buena gobernanza para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia. *XXII Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y de La Administración Pública*, 1–16.

CONCYTEC. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. *Concytec*, 1–17. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Cortes Cortes, M. E., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. *Universidad Autónoma Del Carmen*, 105. [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

Elizalde Rivera, Y. E., Toapanta Chérrez, C. E., & Pomaquero Yuquilema, J. C. (2020). Importancia y relevancia de la ética en la investigación. *Espirales. Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 40–51. <https://doi.org/10.31876/is.v3i2.4>

ENAP-SERVIR. (2021). Institucionalidad y Gestión Pública. *Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP*, 104.

Fernández Lopez, J. (2020). La gestión por competencias en las Administraciones Públicas: la experiencia del sector portuario. *Revista Capital Humano*, 354, 113–120.

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=bc8c8da2-3897-40bc-8d76-8eb84a6ab9aa%40sdc-v-sessmgr02>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - (UNICEF). (2017). *Manual sobre la gestión basada en resultados: la labor conjunta en favor de la niñez*. 192. [https://www.unicef.org/MANUAL\\_RESULTADOS\\_UNICEF2017%281%29.pdf](https://www.unicef.org/MANUAL_RESULTADOS_UNICEF2017%281%29.pdf)

Franco, O. (2019). *Revisión conceptual Gestión del Talento Humano*. October 2018.

- Gómez Palomino, E. R. (2017). Compromiso Organizacional del Personal Administrativo y su Influencia en la Gestión Pública de calidad en la Red de Salud Sánchez Carrión , periodo 2017. *Universidad Cesar Vallejo*, 103.
- Guízar Montufar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional - Principios y aplicaciones* (Tercera ed). Mc Graw-Hill/Interamericana editores.
- Hurtado, A., & Pinchi R., W. (2019). Crecimiento económico, pobreza y desarrollo humano en el Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 7(1), 68–79. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v7i1.77>
- Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J. (2020). Ética en científica la investigación Ethics in scientific research. *Imaginario Social*, 3, 42–51.
- Levi, M., Weber, M., Skocpol, T., Evans, P., Oszlak, O., Peters, B. G., Przeworski, A., Moe, T., Grindle, M., Pressman, J. L., Wildavsky, A., CLAD, Martínez Nogueira, R., Feldman, M. S., & Khademian, A. M. (2015). El valor estratégico de la gestión pública. Trece textos para comprenderla. In *CAF - Banco de Desarrollo de America Latina*. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/795/Libro\\_2\\_CAF\\_2015\\_Version\\_digital\\_%28Protect%29.pdf?sequence=6](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/795/Libro_2_CAF_2015_Version_digital_%28Protect%29.pdf?sequence=6)
- Leyva Carreras, A. B., Espejel Blanco, J. E., & Cavazos Arroyo, J. (2020). Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de las Pymes. *Innovar*, 30(76), 25–36. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85192>
- Llanos Ballardo, R. A. (2021). Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 85. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la

- eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94.  
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Luque González, A., Merino Chiliquinga, V. E., & Solis Benavides, P. R. (2019). Gestión pública socialmente responsable: Caso hilando el desarrollo en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 285–307.  
<https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31494>
- Martínez Jara, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & 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), 740–760.
- Medina Lorza, A., Revuelto Taboada, L., & Acosta Naranjo, A. (2017). Perfil del responsable y su impacto en la arquitectura de Recursos Humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 75–94.  
<https://doi.org/10.31876/revista.v22i77.22499>
- Miranda Hayes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave de éxito en una empresa. *Revista Digital Investigación & Negocios*, 9(13), 20–27.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). the Human Resource Management As a Key Element and Quality Competitiveness Organizacional. *Redalyc*, 20(16), 20.  
[http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=422&Itemid=90](http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=422&Itemid=90)
- Muñoz Rocha, C. I. (2015). *Metodología de la Investigación*.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación - Diseño y ejecución*.
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(4), 1–28.  
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG200160>
- Ons-Cappa, M., Garcia-Pozo, A., & Sánchez-Ollero, J. L. (2017). *Incidencia de*

*factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género.* 39, 417–436.

- Ordóñez Tovar, J. A. (2014). Teorías del desarrollo y el papel del estado desarrollo humano y bienestar, propuesta de un indicador complementario al índice de desarrollo humano en México. *Política y Gobierno*, 21(2), 407–439.
- Paredes Cruz, F. M. (2019). Lineamientos de políticas públicas para optimizar la gestión por competencias de la gerencia de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Trujillo-2017. *Universidad Privada Antenor Orrego*, 168. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5084>
- PCM. (2003). Ley del Código de Ética de la Función Pública LEY N° 27815. *El Peruano*.
- PCM. (2013). Decreto Supremo No 004-2013-PCM. *Norma Legal - El Peruano*, 21.
- PCM. (2018a). *Decreto Legislativo N° 1446*.
- PCM. (2018b). Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. *Normas Legales - El Peruano*, 11–16.
- PCM. (2019). *IV Seminario Internacional De Modernizacion De La Gestión Pública*. 63.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pinedo Nebot, C. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en Brasil y España. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4), 1–19. <https://doi.org/10.21118/apgs.v11i4.6373>
- Pinzón, C., Tatiana, L., Navarro, B., & David, H. (2017). Desempeño de la gestión pública: un vistazo a los Fondos de Desarrollo Local de Bogotá 2009 - 2015. *En-Contexto Revista de Investigacion En Administracion, Contabilidad, Economia y Sociedad*, 5(6), 28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Pliscoff-Varas, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: Problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Revista Convergencia*, 24(73).

<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i73.4241>

PNUD. (2016). *Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala*. 2. <http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humano/concepto/>

Pretel Córdova, E. E. (2020). Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020. *Universidad César Vallejo*, 54. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Puras Higuera, J. M. (2014). *Manual sobre Gestión para Resultados de Desarrollo*. 196. <http://www.hmasd.org/hmasd/H+Dped13.pdf>

Querevalu Nuñez, K. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo. *Universidad Privada Del Norte*, 101. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24082>

Quispe Tang, A. idia. (2020). Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019. *Universidad Cesar Vallejo*, 94. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>

Ramirez Molina, R. I., Lay Raby, N. D., Avendaño Vilaa, I., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Opción*, 86, 826–854.

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G., & Hugueth, A. M. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176.

RCU 0126-UCV. (2017). *Resolución de consejo Universitario N°0126-2017/UCV* (p. 10).

Rivas Maqui, B. (2020). Competencias directivas y el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019. *Universidad Cesar Vallejo*, 118.

- Rodríguez Zavala, D. M. (2020). Modernización de la gestión pública y gestión de la satisfacción del usuario del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Trujillo, 2019. *Universidad Cesar Vallejo*, 134. [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=92948285&site=eds-live&scope=site%0Ahttp://bimpactassessment.net/sites/all/themes/bcorp\\_impact/pdfs/em\\_stakeholder\\_engagement.pdf%0Ahttps://www.globals.com/help/helpFiles/CDJ-Pa](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=92948285&site=eds-live&scope=site%0Ahttp://bimpactassessment.net/sites/all/themes/bcorp_impact/pdfs/em_stakeholder_engagement.pdf%0Ahttps://www.globals.com/help/helpFiles/CDJ-Pa)
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6).
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima, enero 2018. *Universidad Norbr Wiener*, 94. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO - Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero Parra, L. M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública \* Strategies to strengthen the human talent management. *Revista Signos - Investigacion En Sistemas de Gestion*, 11(2), 99–117. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560460636005%0ACómo>
- Rosales, M. (2017). El Desarrollo Humano: Una Propuesta Para Su Medición. *Aldea Mundo*, 22(43), 65–75.
- Ruiz, A. (2020). La cualidad adaptativa del talento. *Revista Capital Humano*, 354, 61–70. [www.capitalhumano.es](http://www.capitalhumano.es)
- Ruiz Ramirez, I. P., Ruiz Ramirez, A. K., & Martinez Zea, P. (2017). Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo. *Grupo de Capacitacion e Investigacion Pedagogica*, 1–68.
- Sanchez Bazan, I. J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Universidad Privada Del Norte*, 74.

- Sanchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Rev.Fac.Cienc.Econ*, XXIV(2), 133–146. <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v24n2/v24n2a08.pdf>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social. *Universidad Nacional de La Plata*, 1–120. <https://doi.org/10.35537/10915/49017>
- Tamay Flores, A. C. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. *Universidad César Vallejo*, 112. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Tello Castillo, E. A. (2021). Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo – 2020. *Universidad César Vallejo*, 71. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Tirado Mendoza, J. C. (2021). Gestión Pública del Turismo y Desarrollo Turístico de la Provincia de Trujillo, 2019. *Universidad Cesar Vallejo*, 37. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Torres Nova, E. Y. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 103–117. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>
- Universidad César Vallejo. (2020). Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales. *Vicerrectorado de Investigación*, 1–37.

- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Vera Sagredo, A., & Jara-Coatt, P. (2018). El paradigma socio crítico y su contribución al prácticum en la formación inicial docente. *Innovare*, 4, 1–24. <http://innovare.udec.cl/wp-content/uploads/2018/08/Art.-5-tomo-4.pdf>
- Waissbluth, M., & Larrain, F. (2018). Modelos de gestión pública: implicancias para la planificación, evaluación y control de gestión del Estado. *Un Mejor Estado Para Chile*, 541–559. <http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2018/02/Modelos-de-gestión-pública-implicancias-para-la-planificación-evaluación-y-control-de-gestión-del-Estado.pdf>
- Zambrano Montesdeoca, Lady. (2018). Clima Organizacional En El Talento Humano De Las Instituciones Hospitalarias, Manabí – Ecuador. *Quipukamayoc*, 26(50), 11. <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14720>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de categorización de variables

<b>Matriz de Categorización de las Variables: Talento Humano y Gestión Pública</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>	<b>TECNICA DE MEDICION</b>
	Afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales (Chiavenato et al., 2007).	La gestión del talento humano, determina el desarrollo laboral que está enmarcado dentro de objetivos y metas.	Capacidades, habilidades cognitivas.	Gestión del rendimiento - evaluación del desempeño.	Ficha de Observación
Talento Humano	La gestión de la excelencia, desarrolla una administración del Talento Humano orientado a fortalecer las capacidades del recurso humano, como condición para lograr gestión eficientes y eficaces dentro de la administración de una organización, bajo un criterio de mejora continua, capaces de	La administración del talento humano, en esencia está en marcado en el desarrollo de sus capacidades, habilidades, etc. con el firme propósito de alcanzar el eficiencia y eficacia en las organizaciones .	Actitudes y Aptitudes,	Gestión de relaciones humanas y sociales - cultura y clima organizacional.	Ficha de Observación

	promover un desempeño y rendimiento de calidad (Ruiz Ramirez et al., 2017).				
	El talento humano se entenderá como el pilar fundamental, del desempeño productivo, que gracias al desarrollo habilidades, cualidades y destrezas, se alcanzara eficiencia y eficacia dentro de una gestión, para lo cual se hace necesario su capacitación constante del recurso humano, necesario para toda gestión de calidad (Arenas Falóticoo & Bayón Pérez, 2021).	El desarrollo del talento humano está inmerso en un conjunto de capacidades, habilidades inherentes a la persona.	Conocimiento, experiencia.	Gestión del desarrollo y capacitación - capacitación	Ficha de Observación
	La gestión pública es orientada a lograr estado capaces de producir desarrollo, en términos económicos, sociales y	La gestión pública se enfoca en el manejo eficiente de los recursos que tiene el Estado, para lograr sus actividades	Recursos asignados para el desarrollo de las actividades institucionales , como: computadoras , internet, etc.	Ejecución presupuestal - 100%	Ficha de Observación

<p>Gestión Pública</p>	<p>ambientales, para lo cual hay que ser eficientes, eficaces y democrática, con el propósito de lograr de lograr una nueva gestión pública, que permita la modernización de los estados con gestión de calidad, que satisfaga las necesidades de sus administrados (Levi et al., 2015).</p>	<p>institucionales.</p>			
	<p>Implica fortalecer la capacidad institucional del Estado para ofrecer mejores resultados y servicios a los ciudadanos; mayor seguridad a través de mejoras de la prestación de los servicios críticos de seguridad y justicia (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2012)</p>	<p>El desarrollo de la gestión pública se centra en dar un buen servicio al ciudadano, lo que implica efectuar mejoras a todo nivel.</p>	<p>Recursos asignados a adquisición de bienes y servicio para lograr el fortalecimiento institucional.</p>	<p>Avance de cumplimiento o PAC</p>	<p>Ficha de Observación</p>

	<p>Un elemento clave para una gestión pública de calidad, es quien la ejecuta, es decir, el recurso Humano, que conforman la institucionalidad pública (CEPAL, 2014).</p>	<p>La gestión pública, comprende el factor humano como parte esencial para fortalecimiento de las instituciones públicas, orientadas a la gestión por resultados.</p>	<p>Recursos asignados a capacitación del personal.</p>	<p>Plan de desarrollo de personal</p>	<p>Ficha de Observación</p>
--	---	---	--	---------------------------------------	-----------------------------



Actitudes y aptitudes.	3.- ¿Considera ud. que los libros utilizados en la investigación, reúne la rigurosidad científica?	X		X		X		X		X		X		
	4.- ¿Considera ud. que la información recabada en la página web del Ministerio de Economía y Finanzas para la investigación, reúne la rigurosidad científica?	X		X		X		X		X		X		
Conocimiento, experiencia.	5.- ¿Considera Ud. que la página web de un organismo público, cumple con los criterios de rigor científico?	X		X		X		X		X		X		

\* Instrumento adecuado, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso del presente documento, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.



Recursos asignados a adquisición de bienes y servicio para lograr el fortalecimiento institucional.	3.- ¿Considera ud. que los libros utilizados en la investigación, reúne la rigurosidad científica?	X		X		X		X		X		X		
	4.- ¿Considera ud. que la información recabada en la página web del Ministerio de Economía y Finanzas para la investigación, reúne la rigurosidad científica?	X		X		X		X		X		X		
	5.- ¿Considera Ud. que la página web de un organismo público, cumple con los criterios de rigor científico?	X		X		X		X		X		X		
Recursos asignados a capacitación del personal.														

\* Instrumento adecuado, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso del presente documento, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

**Anexo 3: Ficha de Observación**

INSTITUCIÓN :

OBSERVADOR :

FECHA Y HORA :

N°	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE USO DE CONTENIDO										DETALLE DE LA OBSERVACIÓN
		AUDITA BILIDAD		DEPEN DENCIA		PERTIN ENCIA		COHER ENCIA		CONSIS TENCIA		
		S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	
1	Demostrar la implicancia del desarrollo del Talento Humano en la Gestión Pública	3		3		3		3		3		
2	Identificar si el desarrollo de las habilidades del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
3	Determinar si la especialización del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		

4	Establecer si la experiencia del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3	
5	Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz.	3		3		3		3		3	

\* Instrumento adecuado para su validación, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso de la presente ficha de observación, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	José Elías Sandoval Ríos	DNI N°	16800090
Nombre del Instrumento	Ficha de observación sobre Talento Humano		
Dirección domiciliaria	Jr. Antonio Raimondi N°192 Trujillo.	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Economista	Teléfono Celular	958 880 005
Grado Académico	Dr. en Administración		
Mención	Gestión Pública		
FIRMA	 Dr. Jose Elias Sandoval Rios CPPe N°273427 UCV – Docente	Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de setiembre de 2021



	laboral.	3		3		3		3		3	
5	Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz.	3		3		3		3		3	

\* Instrumento adecuado para su validación, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso de la presente ficha de observación, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

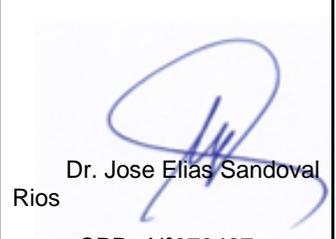
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	José Elías Sandoval Ríos	DNI N°	16800090
Nombre del Instrumento	Ficha de observación sobre Gestión Pública		
Dirección domiciliaria	Jr. Antonio Raimondi N°192 Trujillo.	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Economista	Teléfono Celular	958 880 005
Grado Académico	Dr. en Administración		
Mención	Gestión Pública		
FIRMA	 Dr. Jose Elías Sandoval Rios CPPe N°273427 UCV – Docente	Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de setiembre de 2021

**Ficha de Observación**

INSTITUCIÓN:

OBSERVADOR :

FECHA Y HORA:

N°	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE USO DE CONTENIDO										DETALLE DE LA OBSERVACIÓN
		AUDITA BILIDAD		DEPEN DENCIA		PERTIN ENCIA		COHER ENCIA		CONSIS TENCIA		
		S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	
1	Demostrar la implicancia del desarrollo del Talento Humano en la Gestión Pública	3		3		3		3		3		
2	Identificar si el desarrollo de las habilidades del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
3	Determinar si la especialización del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
4	Establecer si la experiencia del talento humano contribuye a su desempeño	3		3		3		3		3		

	laboral.											
5	Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz.	3		3		3		3		3		

\* Instrumento adecuado para su validación, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso de la presente ficha de observación, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

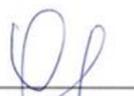
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Nombre del Instrumento	Ficha de observación sobre Talento Humano		
Dirección domiciliaria	Calle San Andrés No 233 Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo	Teléfono domicilio	044228962
Título Profesional/Especialidad	Antropólogo Social	Teléfono Celular	94999918
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA	 Dionicio Godofredo González G. DNI: 17889722	Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de setiembre de 2021

**Ficha de Observación**

INSTITUCIÓN:

OBSERVADOR :

FECHA Y HORA:

N°	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE USO DE CONTENIDO										DETALLE DE LA OBSERVACIÓN
		AUDITABILIDAD		DEPENDENCIA		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		
		S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	
		I	O	I	O	I	O	I	O	I	O	
1	Demostrar la implicancia del desarrollo del Talento Humano en la Gestión Pública	3		3		3		3		3		
2	Identificar si el desarrollo de las habilidades del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
3	Determinar si la especialización del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
4	Establecer si la experiencia del talento humano contribuye a su desempeño	3		3		3		3		3		

	laboral.											
5	Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz.	3		3		3		3		3		

\* Instrumento adecuado para su validación, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso de la presente ficha de observación, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

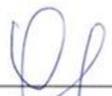
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Nombre del Instrumento	Ficha de observación sobre Gestión Pública		
Dirección domiciliaria	Calle San Andrés No 233 Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo	Teléfono domicilio	044228962
Título Profesional/Especialidad	Antropólogo Social	Teléfono Celular	94999918
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA	 Dionicio Godofredo González G. DNI: 17889722	Lugar y Fecha:	Trujillo, 17 de setiembre de 2021

**Ficha de Observación**

INSTITUCIÓN:

OBSERVADOR :

FECHA Y HORA:

N°	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE USO DE CONTENIDO										DETALLE DE LA OBSERVACIÓN
		AUDITA BILIDAD		DEPEN DENCIA		PERTIN ENCIA		COHER ENCIA		CONSIG TENCIA		
		S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	
1	Demostrar la implicancia del desarrollo del Talento Humano en la Gestión Pública	3		3		3		3		3		
2	Identificar si el desarrollo de las habilidades del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
3	Determinar si la especialización del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
4	Establecer si la experiencia del talento humano contribuye a su desempeño	3		3		3		3		3		

	laboral.											
5	Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz.	3		3		3		3		3		

\* Instrumento adecuado para su validación, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso de la presente ficha de observación, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Conveniente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Emilio Soriano Paredes	DNI N°	18140309
Nombre del Instrumento	Ficha de observación sobre Talento Humano		
Dirección domiciliaria	Girasoles 368 – Dpto. 301	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Administrador	Teléfono Celular	940173235
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 09 de noviembre de 2021

**Ficha de Observación**

INSTITUCIÓN:

OBSERVADOR :

FECHA Y HORA:

N°	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE USO DE CONTENIDO										DETALLE DE LA OBSERVACIÓN
		AUDITA BILIDAD		DEPEN DENCIA		PERTIN ENCIA		COHER ENCIA		CONSIS TENCIA		
		S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	S I	N O	
1	Demostrar la implicancia del desarrollo del Talento Humano en la Gestión Pública	3		3		3		3		3		
2	Identificar si el desarrollo de las habilidades del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
3	Determinar si la especialización del talento humano contribuye a su desempeño laboral.	3		3		3		3		3		
4	Establecer si la experiencia del talento humano contribuye a su desempeño	3		3		3		3		3		

	laboral.											
5	Establecer la interconexión entre talento humano y la gestión pública eficiente y eficaz.	3		3		3		3		3		

\* Instrumento adecuado para su validación, según criterio de la matriz de validación de la UCV.

En tal sentido, mediante el seguimiento riguroso de la presente ficha de observación, se podrá construir un trabajo con rigor científico, conforme lo establece en el código de ética de Universidad Cesar Vallejo, como lo establece CONCYTEC y todas las instituciones de prestigio a nivel nacional e internacional.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Emilio Soriano Paredes	DNI N°	18140309
Nombre del Instrumento	Ficha de observación sobre Gestión Pública		
Dirección domiciliaria	Girasoles 368 – Dpto. 301	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Administrador	Teléfono Celular	940173235
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 09 de noviembre de 2021

## **Anexo 4: Propuesta**

### **1.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA**

Implementación de talleres de capacitación del Servidor Público en el departamento de La Libertad, 2022

### **1.2 DATOS INFORMATIVOS**

- 1.2.1 Institución : Gobierno Regional La Libertad  
1.2.2 Dirección : Departamento La Libertad  
1.2.3 Participantes : Instituciones del departamento La Libertad  
1.2.4 Investigador : Mg. Alfredo Américo Morgan Plaza  
1.2.5 Asesor : Dr. José Elías Sandoval Ríos

### **1.3 FUNDAMENTACIÓN**

Este artículo en referencia hace una reflexión, sobre el valor que representa el recurso humano dentro de una organización, esencia de toda dirección estratégica, que otorga ventajas competitivas, encaminada a alcanzar la eficiencia y eficacia, con el propósito de lograr altos estándares de rendimiento, lo cual se logra desarrollando sus capacidades y habilidades, las mismas que se construyen a través de capacitaciones (Montoya & Boyero, 2016).

En tal sentido, bajo un análisis sociocrítico se puede establecer que todo desarrollo organizacional se sustenta en el capital humano, en la medida que el talento humano se especialice en el desarrollo de sus labores, se obtendrá calidad en su rendimiento, logrando eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos públicos.

### **1.4 OBJETIVOS**

#### **1.4.1 Objetivo General**

- Capacitar y socializar a los servidores públicos del departamento de La Libertad, a fin de lograr eficiencia y eficacia en el desempeño de sus labores.

#### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos del departamento de La Libertad.

- Capacitar al servidor público en el manejo de los sistemas de gestión pública.

## 1.5 METODOLOGÍA DE TRABAJO

### 1.5.1 Método

La presente propuesta empleara el método inductivo, el cual permite el desarrollo del estudio sobre la base de la observación, al poder establecer generalizaciones desde premisas específicas, las que se justifican en experiencias perceptivas, que no necesitan justificación mayor que la observación (Andrade Zamora et al., 2018). En un análisis sociocrítico, se consideró la observación como el registro de los hechos, sobre el cual se clasifica los factores determinantes de los hechos, a través del cual se contrasta y se concluye la realidad existente.

### 1.5.2 Medios y Materiales

Los medios y materiales que se emplearán para el desarrollo de la propuesta, serán útiles de escritorio (papel, lapiceros, lápiz, libreta de campo, folders, etc.), equipos (computadora, proyector, impresor, etc.), productos de limpieza, desinfección y bio seguridad (alcohol líquido y en gel, mascarilla y careta de protección), además de los servicios de impresión, telefonía móvil, internet y transporte (terrestre).

## 1.6 PASOS PARA CONCRETAR LA PROPUESTA

### 1.6.1 Identificación del problema

Luego de efectuada la observación, clasificación y análisis sociocrítico del estudio del cual versa la investigación, se ha determinado los siguientes problemas:

- Falta de fortalecimiento de capacidades en los servidores públicos del departamento de La Libertad.
- Falta de actualización de los servidores públicos del departamento de La Libertad, en el manejo de los sistemas de gestión pública.

### 1.6.2 Descripción de la propuesta

Los esfuerzos realizados por reformar y modernizar al Estado, en post de una gestión pública eficiente y eficaz, es una tarea ardua que todos buscan alcanzar, como una forma de salir del subdesarrollo en el que se encuentran todos los países de América Latina, hoy convertida en una política de estado esta lucha en busca del desarrollo, que traiga progreso, trabajo y calidad de vida a los pueblos del Perú.

### 1.6.3 Justificación de la propuesta

En este proceso de modernización en el que esta avocando el Estado, el talento humano se constituye en el elemento esencial de todo crecimiento y desarrollo institucional, razón por lo cual la preocupación del estado debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades laborales.

Lo que implica el desarrollo de una política constante de capacitación del recurso humano existente, en todas las instituciones del estado peruano, si queremos lograr mayor productividad y calidad en el trabajo que este recurso desempeña, lo que conllevaría a alcanzar eficiencia y eficacia en la gestión pública.

En tal sentido, con la capacitación del servidor público alcanzaremos instituciones fuertes, eficientes y eficaces en el departamento de La Libertad, como las instituciones de las grandes potencias del mundo.

### 1.6.4 Diseño de la propuesta

#### 1.6.4.1 Matriz de la propuesta

La matriz de la propuesta de implementación de talleres de capacitación, precisa lo siguiente: Objetivo, políticas, Indicadores, Metas Tentativas.

#### **Talleres de capacitación del Servidor Público en el departamento de La Libertad, 2020**

OBJETIVOS	POLITICAS	INDICADORES	METAS TENTATIVAS
Capacitar y socializar a los	Promover el fortalecimiento	Incremento de la eficiencia y	Implementación de talleres de



relacionados con la implementación de los talleres de capacitación.				X	X	X							
7. Elaboración de la matriz del proceso de los talleres de capacitación.							X	X	X				
8. Envío de la propuesta al gobierno regional de La Libertad										X	X	X	

#### 1.6.5 Beneficiarios

La implementación de los talleres de capacitación beneficiara a todos los servidores públicos del departamento de La Libertad.

#### 1.6.6 Validación

La presente propuesta fue validada por el Dr. José Elías Sandoval Ríos

#### 1.6.7 Socialización de la propuesta

La propuesta será alcanzada al Gobierno Regional de La Libertad, para que sea discutida y aprobada; con la intención que se implemente talleres de capacitación para el servidor público de las instituciones del departamento de La Libertad.

### 1.7 RESPONSABLE

- Mg. Alfredo Américo Morgan Plaza
- Dr. José Elías Sandoval Ríos

### 1.8 PRESUPUESTO

El monto económico que se necesita para la implementación de la propuesta es de S/. 756.00 soles, este gasto estará cubierto íntegramente por el investigador; según detalle:

N° DE GASTO	ITEM	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
63 SERVICIOS	Internet	Gigabyte	200	140	140
	Energía Eléctrica	Watts	400	312	312
	Impresión	Hojas	20	0.20	4
	Otros	Imprevistos	1	300	300
				<b>TOTAL</b>	<b>756</b>

## 1.9 MONITOREO Y EVALUACIÓN

La presente propuesta de Implementación de talleres de capacitación del Servidor Público en el departamento de La Libertad, 2021; se presentará al gobierno regional de La Libertad, para su correspondiente análisis, evaluación, y posterior aprobación.

## 1.10 SOSTENIBILIDAD E INSTITUCIONALIDAD

La presente propuesta es sostenible en el tiempo, en cuanto todo gobierno busca lograr la eficiencia y eficacia del capital humano, que forma parte de su institución, para lograr su crecimiento y mejorar su competitividad, como todos los gobiernos que buscan el desarrollo de su país.

## Anexo 5: Recolección de Información

