



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la  
provincia del Santa, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Infantes Arbildo, Nils Denis (orcid.org/0000-0001-9114-9713)

**ASESOR:**

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A ti que cambiaste mi existencia, mi ritmo, mi universo, mi historia, tiempo y anhelos; agregando a tu amor y al amor incondicional que te profeso, el amor y sonrisas de dos tiernos patrones de amor.

## **Agradecimiento**

“En un mundo inundado de información irrelevante, la claridad es poder” (Yuval Noah Harari).

Mi agradecimiento a aquellos docentes que fueron origen y principio de claridad en la compleja senda del conocimiento y la gestión pública; mención especial al Dr. Groberti Alberti Medina Corcuera, heroica y admirable muestra de conocimiento, compromiso y entrega a la docencia e investigación científica.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia del gobierno digital en una institución de la provincia del Santa, 2022.	18
Tabla 2	Frecuencia de la gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022.	19
Tabla 3	Relación entre gobierno digital y gestión del talento humano	20
Tabla 4	Relación entre gobierno digital y diseño de acciones	21
Tabla 5	Relación entre gobierno digital y ejecución de acciones	22
Tabla 6	Relación entre gobierno digital y valores y servicio publico	23
Tabla 7	Relación entre gobierno digital y disponer de información	24

## Resumen

El objeto del presente estudio fue analizar la relación entre gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022, la metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva correlacional de corte trasversal, la técnica que se empleó para este tipo de estudio fue la encuesta y como herramientas se emplearon los cuestionarios debidamente validados y con su confiabilidad. La población estuvo constituida por 108 trabajadores, la muestra fue de 30 sujetos con características semejantes y fue elegida a interés del investigador. La técnica seleccionada para esta investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios se elaboraron uno para cada variable. Los resultados obtenidos fueron para la prueba de Rho de Spearman un valor de  $Rho = 0.703$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, y un valor de  $sig. = 0.000$  situado por debajo del 0.01, concluyéndose que existía una relación significativa entre los elementos analizados, asimismo, se procedió a rechazar a la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Gobierno digital, gestión y talento humano.

## **Abstract**

The object of this study was to analyze the relationship between digital government and human talent management in an institution in the province of Santa, 2022, the methodology used was quantitative, descriptive correlational of a cross-cutting nature, the technique used for this type of study was the survey and as tools the duly validated questionnaires were used and with their reliability. The population consisted of 108 workers, the sample was 30 subjects with similar characteristics and was chosen at the interest of the researcher. The technique selected for this research was the survey and the instruments were the questionnaires were elaborated one for each variable. The results obtained were for spearman's Rho test a value of  $Rho = 0.703$  located within the considerable positive range, and a value of  $sig. = 0.000$  located below 0.01, concluding that there was a significant relationship between the elements analyzed, likewise, the null hypothesis was rejected.

**Keywords:** Digital government, management and human talent.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

Hoy en día, el constante progreso y evolución tecnológica, económica, científica y social causa un gran impacto, la influencia sobre las actualizaciones tecnológicas en los múltiples contextos resulta indiscutible en especial porque se relaciona directamente con las personas. La evolución de estrategias integrales del gobierno digital por parte de los sectores públicos, muestra el impacto social al momento de brindar los diferentes servicios; desencadena perspectivas a favor de los que tienen y emplean las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y en contra de los que no, produciendo con ello cambios que determinan y establecen la vida cotidiana. Es por esto, que el desarrollo de las TIC transporta la incorporación de nuevas representaciones a nivel interpersonal, mediante el gobierno digital y, por este motivo la evolución de las instituciones públicas (Cattafi, et al.,2016).

Para Cardona (2018), la ejecución del gobierno digital brinda promesas y ventajas, tanto para el estado como para la población ciudadana. Todos estos beneficios van desde una disminución en la corrupción, más transparencia en el sector público, servicios más rápidos para la población, mejoras económicas en los gastos o deudas públicas, así como también la disminución del tiempo y de los precios en los servicios, fomentando una armonía en el país.

Asimismo, según Bonilla y Medina (2014). El dinamismo de las empresas en un mundo globalizado requiere que las políticas del talento humano se relacionen con las nuevas exigencias logrando así conservar la capacidad profesional, siendo estas de forma eficientes y eficaces. Es un hecho que el recurso humano va más allá de ser solo una herramienta para las gestiones administrativas, es más bien uno de los pilares más importantes que tiene cualquier empresa, dado



que este da vida y acción a todos los trabajadores. Es decir, dependerá mucho de la gestión del talento humano para que la empresa sea exitosa y prospera.

Actualmente, en las empresas, la persona es considerada como la herramienta del cambio y mejora de estas entidades, este nuevo enfoque pretende dejar atrás la idea de que las personas son solo un recurso en la productividad de una institución, viéndolas erróneamente como un número o una cifra, es sino una parte fundamental en el desarrollo empresarial, al igual que las actualizaciones digitales, el capital, entre otros. Generando así que las personas sean vistas como elementos de talento, sueños y con aspiraciones, que ofrecen y orientan en dar un sentido a estas organizaciones, dado que es evidencia que solo con el adecuado talento humano estas instituciones logren adaptarse en cualquier entorno competitivo y variable. (Caicedo, 2017).

La evolución digital en el sector público genera un cambio cultural y brinda maneras laborales para utilizar el uso de tecnologías, fomentando así mejoras en el desempeño de los sectores públicos, la comunicación entre trabajadores y el aumento de conocimientos e información. A pesar de que este procedimiento tiene muchos beneficios potenciales aún falta mucho por desarrollarse en la mayoría de países de América Latina. (Porrúa, et al. 2021).

Tras la información recopilada se logró determinar que es directamente significativo conocer la estrecha relación entre el gobierno digital y la gestión del talento humano a causa de esta problemática se requirió plantear lo siguiente ¿Qué relación existe entre el gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022?

Según el criterio práctico, este estudio se amparó frente a la necesidad de conocer la relación presente entre el gobierno digital y la gestión del talento humano con el objetivo de establecer a futuro habilidades para una mejora. Con respecto al criterio metodológico, se manejará un cuestionario para la recopilación de información beneficiando como informe para próximas investigaciones. Del mismo modo según el criterio teórico declarar que coexiste

una reciprocidad entre el gobierno digital y la gestión del talento humano, para que se logren impulsar destrezas y técnicas en pro de las organizaciones y la sociedad. Asimismo, para el criterio de relevancia social, con la actual investigación y resultados, se constituirá que los trabajadores de las empresas sean conscientes de lo importantes que son, así como también informar el gran pilar que son las actualizaciones digitales. Finalmente, con el criterio de conveniencia, el presente estudio servirá para nuestra formación profesional.

Con respecto al objetivo general de la presente investigación es el analizar la relación entre gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022. Y según los objetivos específicos, estos se muestran: Describir el gobierno digital. Describir gestión del talento humano. Determinar la relación que existe entre gobierno digital y diseño de acciones. Determinar la relación que existe entre gobierno digital y ejecución de acciones. Determinar la relación que existe entre gobierno digital y Valores y servicio público. Determinar la relación que existe entre gobierno digital y disponer de información. Con lo descrito con anterioridad se intenta demostrar que existe relación alta y significativa entre el gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO:**

Es importante mencionar a Quinayás (2017) que realizó su investigación en Barcelona acerca de la ejecución de las TIC como elemento para una mejor democracia en el sector público, asimismo se planteó como meta conocer si las políticas establecidas por el gobierno de Colombia están desde un punto de vista asistencial, además se intenta descubrir si las TIC están siendo usadas correctamente en beneficio de las personas analizando las posibles consecuencias si se considera al adulto mayor para la formación de un gobierno democrático. Este estudio dio como conclusión que es importante implementar un programa estratégico a favor y cuidado de la población mayor, dado que así fortalecerá el crecimiento y la democracia de la sociedad, utilizando activamente las TIC adecuadamente.

Complementando lo anterior, en otra investigación realizada por Ruiz (2015) sobre el gobierno virtual en Colombia, cuya finalidad es conocer la situación en la que se encuentra el estado colombiano con respecto al mundo tecnológico, mediante una exploración conceptual y legal sobre temas judiciales, caracterizando además normas sobre el estado colombiano, para conocer cuáles son las estrategias virtuales, la investigación tuvo como metodología la descriptiva y exploratoria, dado que se necesita observar la situación, ayudándose de la información brindada por documentos. Para finalizar, se concluyó que se ha aportado en la gestión administrativa, dado facilidad y estrategias para los múltiples servicios de las empresas en pro de la comunidad.

Complementando lo mencionado, para los autores Porrúa, et al. (2021) las actualizaciones digitales son respecto al sector estatal es el cambio continuo de la cultura, enfoques organizacionales, maneras laborales y procedimientos que fomentan la utilización de tecnologías para la recopilación de información y comunicarse para conocer el desempeño de las empresas estatales, en otras palabras, para que se puedan observar y atender a los ciudadanos con mucha más eficacia, transparencia y con seguridad.

Asimismo, para Nedelkoska y Quintini (2018), concluyeron que sobre el gobierno digital se pueden desprender muchas características los cuales son: Un procedimiento, dado que las empresas públicas circulan por formas de maduración que van desde operaciones del estado electrónico hasta el gobierno digital. Involucra tanto la evolución de la misión interna como de las diplomacias entre el gobierno y la población. Aumenta la fabricación y conveniencia de fundamentos. Favorece a que las entidades estatales sean más efectivos, claros e inmediatas a los pobladores. Ayuda a las generaciones a conocer lo importante que es el gobierno digital y los beneficios que otorga, además, que es una forma primordial para valorar las decisiones del gobierno digital.

Para el autor Del Castillo, (2017) en su estudio sobre talento humano y el desempeño laboral, de tipo descriptivo correlacional, cuantitativa, básica, cuya muestra lo conformaron 82 sujetos quienes respondieron un cuestionario de 20 preguntas, concluyéndose en la investigación que había un coeficiente de 0.775 que reveló que si existía relación positiva entre las variables; en tanto que, de estos resultados concluyó que hay correlación alta con un nivel de significancia bilateral  $p=000$ .

Asimismo, para Porrúa (s.f.) en su producto manifestó que el proponer nuevas formas generara abiertamente un cambio positivo digital con respecto a las empresas públicas, y para ello se necesita emplear estrategias para realizar las actividades, en otras palabras, cambiar la manera en la que hoy en día se trabaja, no únicamente del sector tecnológico sino además en las áreas del gobierno, las normas y el capital humano.

Para Ortegón y Machicao (2019) refieren que, en tal modo, se puede demostrar que las estrategias eficaces y orientadas por parte del estado hacia los servicios que necesiten los ciudadanos, brindando una interacción con estos, concluyó en su estudio que, llegando a usar las potenciales y mejoras que presentan las TIC, tomando la denominación del estado digital. Asimismo, como suele pasar, con las definiciones que se brindan y esparcen con mucha agilidad en la sociedad, no existe un concepto en concreto de lo que abarca el gobierno digital.

Por otro lado a nivel nacional se tiene a Simón (2018) en su estudio aplicativo, con un diseño no experimental y transversal de trascendencia regresivo, realizado en el sector social del distrito de Yanacancha, cuyo propósito fue determinar y evaluar los elementos del gobierno digital que intervienen directamente en la gestión directiva de la Municipalidad de la ciudad mencionada, para posteriormente realizar un plan operacional sobre el gobierno digital, la investigación se desarrolló con la ayuda de los colaboradores, quienes eran el personal de la Municipalidad de Yanacancha, a los cuales se les aplicó los instrumentos validados, uno de cada variable, los cuales fueron el gobierno digital y la gestión directiva.

Asimismo, Infante (2019) en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el gobierno digital y como intervienen con la gestión de la Procuración Estatal de la Reniec en el distrito de Lima, el estudio en lo referente a su metodología, fue correlaciona con tipología básica y un diseño no experimental, teniendo una muestra de 48 trabajadores, generando como resultados por medio de exámenes detallados de ambas variables y una observación inferencial, concluyéndose que si existe una correlación altamente positiva entre la variable de Gobierno digital y la gestión pública de la procuración estatal de la Reniec.

Complementando lo anterior, según Lavilla (2021) en su estudio cuyo propósito fue establecer cuál es la relación entre el gobierno digital o también denominado e-gobierno en el adelanto de la gestión estatal de la Municipalidad de Islay, dado que es un establecimiento que se dedica a otorgar múltiples servicios a la comunidad; en el presente estudio se utilizó el método cuantitativo, correlacional y con un diseño no experimental; la población requerida fue de 46 trabajadores a los que a su vez también fueron la muestra. Además la estrategia para la recopilación de información empleada fue la encuesta y como instrumentos se usó un cuestionario, ayudando así a medir el nivel de evolución de las variables: Gobierno digital y la gestión administrativa; obteniendo como resultados que si existe una correlación entre el gobierno electrónico que potencia e influye positivamente en la gestión administrativa y los colaboradores de la Municipalidad de Islay, mejorando además los servicios brindados a los pobladores del lugar.

Cortez, (2017); en su tesis estudió los factores de motivación y desempeño laboral del talento humano administrativo, cuya meta fue hallar el nivel de correlación entre, el estudio fue descriptivo correlacional. La población fue de 184 sujetos, y la muestra de 105. Los resultados a los que llegó tuvieron un nivel de significancia de 0.05, llegando a la conclusión de que, si hay relación significativa entre las dos variables, el nivel de relación fue alto según el valor "Tau-B-Kendall", dado que el valor del resultado de la asociación fue 0.661.

El sustento teórico del trabajo, en lo que respecta a las variable gobierno digital se tiene a Cattafi, (2016) quien dice que sin duda alguna, la intensa necesidad por conocer más el mundo tecnológico ha producido una importante huella en los diferentes ámbitos y sectores, como lo son la economía, el estado, la sociedad y la persona como ser individual; provocando situaciones a favor de los que tienen y utilizan las Tecnologías de Información y Comunicación o también denominados TIC y con respecto a los que no, demostrar las consecuencias que se originan para la calidad de vida de las personas. Además, la implementación de estas TIC genera que se den nuevas estrategias para tener una interacción más positiva con el medio ambiente, gracias al gobierno digital y los cambios dado en la gestión pública. Cabe señalar además que la utilización de las TIC transforma drásticamente la manera en la que los gobiernos y estados dirigen y realizan los procedimientos internos, dando una oportunidad para lograr mejorar y aumentar los medios de comunicarse con los habitantes. Asimismo, las TIC como recurso en el trabajo estatal, generan que el estado sea un acreedor de servicios asequibles que cumplen con los actuales mandatos de la población, ya sea con costos mínimos, más transparencia, eficiencia y respeto.

También es necesario mencionar a Sandoval (2008) citado por Lavilla (2021), quien estudio sobre el Gobierno digital y cuáles son sus elementos dentro de un servicio público en una ciudad mexicana, dado que al analizar esta variable se podrá determinar en qué medida la administración estatal y los ciudadanos se encuentran satisfechos con la eficiencia de las autoridades. La investigación de Sandoval presenta un diseño de contenido dado que se enfoca en los usuarios y en brindar

información sobre los servicios que se le son otorgados, teniendo que las autoridades comunicarse abiertamente y realizando los trámites correspondientes. Por este motivo, forman una conformidad para optimizar la relación entre el gobierno y la sociedad, en donde ambos elementos se potencian recíprocamente. Los resultados generados demuestran la relación positiva que tiene el Gobierno digital con la gestión pública, además de que se ayudó a realizar estrategias para una mejora en la calidad de servicio.

Para Yrrivarren (2017), hoy en día es habitual mencionar a las formas tecnológicas innovadoras, la interacción con los entornos digitales es algo cotidiano, al igual que mencionar o dialogar sobre las redes sociales, tiendas online, mercado libre, community manager, innovación digital, todas estas nominaciones han surgido debido a la interconexión con las relaciones tecnológicas sobre la información y la comunicación de las TIC, originando continuamente múltiples novedades en la actualidad.

En cuanto a la dimensión digitalización para Torres (2018), las acciones del gobierno digital, necesita encaminarse hacia un procedimiento evolutivo que brinda al menos cuatro fases las cuales son: la apariencia, la interacción, solución e innovación. Las presentas fases no son independientes, así como tampoco necesitan que culmine una para que genere otra; cada una de ellas presenta una meta en específico y necesita de diferentes factores en términos de costos, recopilación de información y sobre las estrategias del uso de las TIC. (Carbo y Williams, 2016)

En lo que respecta al manejo de data Prising (2018) asevera que, en el gobierno peruano, se ha iniciado un procedimiento de actualización y modernización de todo el Estado, esta innovación está orientada a todas las entidades que practican la administración estatal al habitante. Por ese motivo es que ha originado una dirección de Gobierno digital, que se localiza bajo la observación de la secretaria de la gestión estatal de la Presidencia del Consejo de ministros, sin embargo, el manejo de esta data aún no se está generalizando por una serie de falencias y falta de capacitación y desarrollo del talento humano. Según el propósito fundamental, es administrar y brindar iniciativas al interior del ámbito estatal, mismas que ante cada técnica o

estrategia administrada, se necesita llegar a una decisión con anterioridad junto con el sector privado (Prising, 2018).

El gobierno abierto radica para Gonzales y Pacheco (2016), en la importancia de crear estrategias y técnicas que interfieran con las administraciones de las entidades públicas con lo referente a los programas sobre el gobierno digital, dado que ayudaran en grandes escalas para los servicios y las entidades públicas para así exista una mayor satisfacción en los habitantes. También se informa que la gran cantidad de países que avanza y se desarrolla, creando una sociedad tecnológica, es porque apoya y se orienta fuertemente en la innovación de programas de desarrollo en entidades públicas, de esta manera se propiciará también un control más eficaz en el manejo de los recursos del estado por parte de los gobernantes al estar sometidos de manera abierta a la observación de todos (Mesa, 2016).

La plataforma para Barcevičius et al. (2019), quienes refiere que el gobierno digital, es una exploración incesante de la optimización del servicio y las prestaciones dadas al gobierno, analizando la manera en la que se relación con la sociedad, al igual de cómo interactúa el gobierno, es decir se lograra cambiar las relaciones ya sea internas o externas mediante la tecnología, en otras palabras, la tecnología permite que el gobierno mejore y brinde servicios y apoyos adecuados a los ciudadanos. Complementando lo anterior, según Pariaton (2009, citado por Narrea, 2017), asevera que los municipios igualmente se hallan ligados con las TIC dado que el Estado peruano continúa promoviendo la delegación a nivel nacional, ayudando así a que se brinde a las gerencias locales diferentes responsabilidades y medios para las actividades de sus funciones. (Narrea, 2017). Asimismo, la descentralización generó que los estados gubernamentales locales tengan mucha relevancia dado que abarcan piezas fundamentales e importantes para lograr el desarrollo de las ciudades, solucionando las carencias de los habitantes. Sin embargo, en nuestro país, la gran mayoría de veces, nuestros gobiernos locales requieren capacitarse para los trabajadores de las entidades públicas, además se necesitan medios para lograr obtener más responsabilidades, ello desde una



perspectiva directiva o gerencial. Mencionado esto, se establece que las TIC desempeñan un rol fundamental. (Suarez, 2015)

En lo que respecta a la variable gestión del talento humano esta perspectiva, Chiavenato (2009) refiere que agrupa muchas actividades, tales como es la caracterización y evaluación de cargos, la planificación de recursos humanos, reclutar y seleccionar estratégicamente, guiar y motivar a los individuos, además de existir una evaluación de sus capacidades, una remuneración, seguridad, brindar salud y cuidados, entre otros. Asimismo, como lo mencionan Bonilla y Medina (2014) las entidades públicas han realizado múltiples cambios con lo referente a la gestión del personal profesional, agrupándolo de acuerdo a los sectores en los que se especializan, analizando su talento y otorgándoles roles estratégicos.

Complementando lo anterior para Atalaya Pinedo, & Tarazona Sánchez (2020), el concepto de talento humano en el gobierno digital, hace mención a toda persona inteligente que tiene la capacidad para realizar cierta ocupación o actividad de forma eficiente, dado que logra comprender y entender las funciones, además de que busca soluciones ante cualquier situación de conflicto, presentando habilidades y capacidades suficientes para ser eficiente en su área laboral, fomentando al mismo tiempo un excelente clima laboral.

El autor Moza, (2018), es un elemento significativo tanto para los colaboradores como para administradores. Es decir, no basta prometer una buena gratificación; sino es importante dimitir sobre las experiencias habituales que actualmente no son aptos para contar con el talento obligatorio para confrontar la aptitud, la globalización y rembolsar los reformados bienes de los pensamientos actuales que representan un reto para el sector de talento humano de las entidades. (Carlos, 2019).

En cuanto a la dimensión diseño de acciones, según en Carlos, (2019), instituye que el servicio del talento humano se encuentra encaminada al progreso de los servicios estatales investigando la disciplina del principio de virtud para el abastecimiento de las ocupaciones, el progreso de capacidades, disposición del

servicio, la diligencia de incitaciones orientados a la obtención del diseño de acciones, por tal el servidores deberá estar preparado, capacitado y con una muy buena disposición para la implementación de las acciones. Estas acciones son determinantes para todas entidades públicas, sin distinción del nivel o ambiente geográfico al cual este anexado la corporación. (Cejas, Liccioni, Urrego y Rojas, 2020).

La ejecución de acciones para Flores (2017) en la gestión del talento humano se procura la realización de una sucesión de acciones que certifican que se efectúen con los productos determinados para lo cual se debe sujetar, o acordar, el recurso humano capaz, competente y obligatorio para el acatamiento de las múltiples ocupaciones. Asimismo, Rake, (2021) refiere que otros puntos, están concernientes con la dirección del régimen salarial de los colaboradores, la enseñanza y el progreso del personal, así como el estudio del ordenamiento reformativo, fiscalizador y punitivo.

Los valores y servicio público, Villegas (2016) manifiesta que la gestión del talento humano percibe las diligencias centralizadas en alcanzar la disposición de un personal con particularidades habilidosas para los oficios trazados, acompañado de un alto grado de valores y responsabilidades. Debido a esto, las entidades públicas o empresas trazan técnicas de incorporación, elección, persuasión, adiestramiento y valoración focalizados en descubrir las peculiaridades del personal y contener a aquel con las excelentes capacidades. (Aibaghi, Rezall, Koochmeshki, y Sharifi 2017).

La disposición de información Aldaz, et. al. (2017) refieren que los cambios promueven la creatividad e innovación continua y precisan a examinar sucesos y habilidades para optimizar técnicas; principalmente los concernientes con la disposición de la información. Es importante mencionar que, en los últimos años, han sufrido innovaciones drásticas y por diversas épocas que han manifestado la manera de imaginar a los ciudadanos dentro de las entidades públicas, para aprender a manejar correctamente la información, atravesando desde el período de

diplomacias industriales, la dirección de recursos humanos y la actual, nombrada gestión del talento humano (Chegeni, Salavati, 2016).

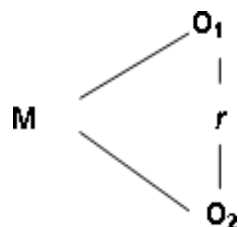
El sustento epistemológico del trabajo se ve reflejado en los principios de Hulett, N y Escalante, P. (2013), quienes indican que las TIC's, en las redes del internet se ha generalizado el impacto en toda estructura, tanto en lo económica y social ha transformado los modos laborales, las comunicaciones, la educación y la interacción humana. El fundamento y su principio radica en la diversa teoría, en tanto que estos análisis hermenéuticos pretenden establecer las medidas, las teorías o pensamientos complejos de los caos generales del sistema y la cibernética, soportan el estado de las cosas. Asimismo, el talento humano desde el punto de vista epistémico se puede comprender como capacidades innatas que se ponen de manifiesto a partir de la primera infancia la que va acompañado con el desarrollo de una o varias actividades o tareas determinadas. además, si estas capacidades no son observables, los talentos pueden desaparecer de los sujetos (Chiavenato, 2019).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación fue considerada de acuerdo a Hernández, Fernández, y Baptista (2016) como cuantitativa debido a que generalmente en ellas se implementan estrategias para concluir con la relación entre dos o más variables dentro de una muestra, este estudio también se le conoce con el nombre de correlacional tal y como su nombre lo sugiere; los investigadores utilizan este tipo de investigación cuantitativa para relacionar dos o más variables utilizando métodos de análisis matemáticos. Algunas de las variables que suelen ser analizadas son los patrones, relaciones y tendencias. El impacto de una de estas variables se observa cuando cambia la relación entre ellas la investigación correlacional se encuentra vinculada de forma estrecha con la indagación básica, que como se explicó previamente demanda un marco teórico en el que se sustente según lo dicen (Hernández, Fernández, y Baptista, 2016).

El esquema que se presenta es la correlacional está alineado al estudio y es como se muestra:



Dónde:

**Donde:**

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1: gobierno digital

presupuestalr = Relación entre las variables

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2: talento humano

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

Los gobiernos digitales, de acuerdo a las publicaciones del diario El Peruano (2018), en el decreto legislativo 1412, manifiestan que los gobiernos digitales consisten en darle los usos correctos y estratégicos a la tecnología digital en todos los componentes, así como el manejo de las comunicaciones y en conjunto darle la utilización correcta a todos los datos que se manejen, lo que a la larga permitirá que sirva para crear mayores valores públicos en la administración pública. El implementar, crear y administrar los contenidos y servicios digitales, permitirá que participen todos los ciudadanos. Por ello, mediante el Decreto Legislativo N°1412, el implementar los gobiernos digitales comprenden un conjunto de normas, principios, políticas e instrumentos para ser utilizados en las entidades de la Administración pública. (Decreto Legislativo 1412-2018-PCM, 2018).

Por su parte, Cejas, Liccioni, Urrego y Rojas (2020) nos mencionan que debemos pensar en la revolución del conocimiento, habilidades ya que hoy en día se exigen personas con talentos específicos y así cubrir cargos que requieran demostrar sus capacidades y competencias, es por ello, necesario predominar el desarrollo tecnológico. Por último, ya que, los trabajadores no tienen cultura organizacional basada en la gestión del talento humano y que las organizaciones no tienen una capacidad de innovación. Esto propicia no solo el cese de éstas sino, el incremento a la tasa de desempleo, la emigración del talento humano nacional, exportando su fuerza de trabajo a otros lugares con mejores oportunidades laborales y por supuesto una mejor calidad de vida, por ello, ambas variables se evaluarán con las escalas ordinales las cuales fueron: siempre, a veces y nunca.

### **3.3 Población y muestra**

Para Hernández, y Mendoza, (2018). Las poblaciones son los totales de participantes de organización donde se realizará la investigación, de los cuales se selecciona una porción a la cual se la considerará como muestra; asimismo, los autores dicen que cuando se conoce la totalidad de los elementos de una población el indagador le llamará población finita. Según lo expuesto, la muestra fue elegida por el investigador, para ello, se consideró a toda la población y como muestra a

una porción de ella, la más cercana a la investigación y a la que se ha tenido acceso; se tomó tal decisión, a interés del investigador así como lo dicen Hernández, Fernández y Baptista (2016).

Población trabajadores de un gobierno local de la provincia del Santa, teniendo como fuentes el instrumento de gestión CAP, se establece una población total de 108 colaboradores, compuestos por un subtotal de 23 mujeres de las cuales 22 tienen la calidad de nombradas y 1 la calidad de contratada. En cuanto a varones se tiene un subtotal de 85 de los cuales 82 ostentan la calidad de trabajadores nombrados y 3 la de contratados.

Nuestra muestra se encuentra compuesta por 30 colaboradores, de los cuales 14 son mujeres, y de ellas, 13 tienen la calidad de contratadas y 1 la calidad de nombrada; en cuanto a los varones tenemos a 13 contratados y 3 nombrados.

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

#### **Técnicas:**

Las técnicas empleadas en las investigaciones de este tipo son las encuestas se trabajó con esta técnica porque, es la que se ajusta para este tipo de investigaciones, puesto que es caracterizada por Marroquín (2013) como una de las técnicas situadas entre la perspectiva cuantitativa, cuyo objetivo fue averiguar la opinión de los integrantes de la muestra de estudio seleccionada por el indagador para recolectar información.

#### **Instrumentos:**

Para Marroquín, (2013), El tipo de instrumento para la obtención de datos en este tipo de investigación fue el cuestionario el cual se aplicó de manera física y virtual

con el fin de acopiar las respuestas, de parte de los miembros de la muestra quienes apoyaron con mucha seriedad, los cuestionarios lo han podido responder luego de analizar las cuestiones propuestas; dichos instrumentos se diseñarán de por separado uno para cada variable y fueron ordenados de acuerdo a los indicadores y las dimensiones; estos instrumentos sirvieron asimismo para dar respuesta a los objetivos propuestos.

### **Validez:**

Los instrumentos se sometieron al juicio de expertos, esto consistió en buscar la ratificación y aprobación por expertos; tal como lo sostienen Hernández y Mendoza (2018) la validez consiste medir la relación que hay entre los ítems, los indicadores, las dimensiones y las variables, así como verificar que es lo que se quiere medir con estos instrumentos. La exigencia para alcanzar la confiabilidad de la información debe hacerlo un magister o doctor entendido en la materia en cuestión y debe confirmar si los datos son válidos, si fueron confiables.

### **Confiabilidad:**

Hernández y Mendoza (2018). Sostienen que la confiabilidad hace referencias a la estabilidad, coherencia y consistencias de los datos recolectados. La información recogida en una investigación fue confiable cuando si y solo si dado que, se sometió al alfa de Cronbach, obteniéndose un nivel de confiabilidad para la primera variable de un coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,853) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra. Y para la segunda variable comprendida en el otro instrumento se halló coeficiente de Alfa de Cronbach de (0,859) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez diseñados los instrumentos y haberlos sometidos al proceso de confiabilidad y validación, y estén listos para recolectar información, con estos se hará participe a la muestra seleccionada. Luego de ello la información será coordinada con un estadista para que se pueda elaborar las tablas y cuadros estadísticos, de acuerdo al propósito que se ha tenido, objetivos de la investigación.

Finalmente, con la data obtenida se sistematizan los resultados en gráficos y tablas, asimismo, se generará la discusión de resultados, las conclusiones, las que se expresarán teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, luego se harán las recomendaciones correspondientes.

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

Método de análisis de datos Los análisis de la data a realizar luego de recoger la información de esta investigación de tipo descriptiva, se utilizó con las estadísticas cuantitativas, del mismo modo para la información descriptiva se empleó las tablas de frecuencia y los gráficos de barras para analizar los porcentajes de forma rápida y sencilla y se pudo visualizar las particularidades de las variables trabajadas en el proyecto de investigación. Del mismo modo, se utilizó los procedimientos estadísticos inferenciales paramétricos, además para hallar los objetivos analíticos se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson para establecer la relación entre ambas variables y las dimensiones correspondientes.

### **3.7 Aspectos éticos**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016), por cuestiones de ética fue necesario aplicar el principio de confidencialidad, por tal el presente trabajo se realizó teniendo en cuenta los diversos criterios de autenticidades respetando el derecho de autor de cada uno de las citas que se tomaron en cuenta en este trabajo, se citó una a una las investigaciones analizadas y la recopilación de datos se permitió contar con el permiso de los autores debidamente citados. Se siguió un proceso idóneo para culminar la investigación sin manipular las variables de estudio.



#### IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Frecuencia del gobierno digital en una institución de la provincia del Santa, 2022

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Digitalización	9	30.0%	7	23.3%	14	46.7%	30	100.0%
Manejo de Data	9	30.0%	8	26.7%	13	43.3%	30	100.0%
Gobierno abierto	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%	30	100.0%
Plataforma pública	8	26.7%	13	43.3%	9	30.0%	30	100.0%
Gobierno digital	8	26.7%	4	13.3%	18	60.0%	30	100.0%

#### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta el gobierno digital se ha realizado un análisis por medio de la escala ordinal, para ello se presenta la dimensión digitalización mostrando que el 30.0% lo evalúa como deficiente, además de ello se ha evidenciado que el 23.3% lo interpreta como regular, por otro lado, se puede analizar que el 46.7% lo analiza como eficiente. Para poder registrar las valoraciones encontradas para el manejo de data se tiene que el 30.0% lo analiza como deficiente, luego se ha podido evidenciar que el 26.7% lo interpreta como regular, por otro lado, se tiene que el 43.3% lo evalúa como eficiente. Luego al realizar en análisis se tiene las valoraciones para el gobierno abierto encontrando que el 33.3% lo percibe como deficiente, de ahí se tiene que el 43.3% lo analiza como regular, finalmente se ha evidenciado que el 23.3%. Por otro lado, se tiene que la plataforma publica se ha encontrado valoraciones del 26.7% lo encuentra como deficiente, de ahí se ha mostrado que el 43.3% lo considera como regular, además se tiene que el 30.0% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis del

gobierno digital se tiene que el 26.7% lo evalúa como deficiente, luego se tiene el análisis del 13.3% lo percibe como regular y el 60.0% lo ubica como eficiente.

Tabla 2.

Frecuencia de la gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Diseño de acciones	7	23.3%	11	36.7%	12	40.0%	30	100.0%
Ejecución de acciones	9	30.0%	2	6.7%	19	63.3%	30	100.0%
Valores y servicio público	9	30.0%	11	36.7%	10	33.3%	30	100.0%
Disponer de información	10	33.3%	17	56.7%	3	10.0%	30	100.0%
Talento humano	8	26.7%	3	10.0%	19	63.3%	30	100.0%

#### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta el gobierno digital se ha realizado un análisis por medio de la escala ordinal, para ello se presenta la dimensión diseño de acciones mostrando que el 23.3% opina que es deficiente, luego se presenta que el 36.7% opina que es regular, por otro lado, se tiene que el 40.0% dieron su opinión como eficiente. Al mencionar el análisis realizado de la ejecución de acciones se dieron a conocer que el 30.0% lo interpreta como deficiente, de ahí se ha mostrado que el 6.7% lo considera como regular, además de lo mencionado se tiene que el 63.3% lo percibe como eficiente. Al realizar el análisis de los valores y servicio público, se ha registrado que el 30.0% opina que es deficiente, luego se presentan valoraciones del 36.7% lo encuentran como regular, finalmente se ha podido evidenciar que el 33.3% lo valoran como eficiente. Al mencionar al a dimensión de disponer de información se ha mostrado que el 33.3% lo encuentra como deficiente, de ahí se ha evidenciado que el 56.7% lo analiza como regular, además de ello se tiene que el 10.0% lo considera como eficiente. Al mencionar al talento humano se

ha mostrado que el 26.7% opinaron que es deficiente, de ahí se ha mostrado que el 10.0% lo analiza como regular, finalmente se tiene que el 63.3% lo analiza como eficiente.

Tabla 3.

Relación entre gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022

		Gobierno digital	talento humano
Gobierno digital	Coeficiente correlación	de1,000	,703**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
talento humano	Coeficiente correlación	de,703**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta la relación del gobierno digital y el talento humano se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.703$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y al talento humano que presenten.

Luego se presenta el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para afirmar que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 4.

Relación que existe entre gobierno digital y diseño de acciones.

		Gobierno digital	Diseño de acciones
Rho de Spearman	Gobierno digital	de 1,000	,735**
	Coeficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Diseño de acciones	de ,735**	1,000
	Coeficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta la relación del gobierno digital y el diseño de acciones se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de Rho = 0.735 ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y el diseño de acciones que presenten.

Luego se presenta el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para afirmar que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 5.

Relación que existe entre gobierno digital y ejecución de acciones.

		Gobierno digital	Ejecución de acciones
Rho de Spearman	Gobierno digital	Coeficiente de correlación	,692**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Ejecución de acciones	Coeficiente de correlación	de,692**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta la relación del gobierno digital y la ejecución de acciones se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de Rho = 0.692 ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y la ejecución de acciones que presenten.

Luego se presenta el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como

sustento suficiente para afirmar que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 6.

Relación que existe entre gobierno digital y valores y servicio público

		Gobierno digital	Valores y servicio público
Rho de Spearman	Gobierno digital	Coefficiente de correlación	de 0,641**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30
	Valores y servicio público	Coefficiente de correlación	de 0,641**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

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

### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta la relación del gobierno digital y el valores y servicio público se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de Rho = 0.641 ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y el valores y servicio público que presenten.

Luego se presenta el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como

sustento suficiente para afirmar que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 7.

Relación que existe entre gobierno digital y disponer de información

		Gobierno digital	Disponer de información
Rho de Spearman	Gobierno digital	de1,000	,709**
	Coefficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Disponer de información	de,709**	1,000
	Coefficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

### Interpretación:

Para poder analizar cómo se presenta la relación del gobierno digital y disponer de información se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.709$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y disponer de información que presenten. Luego se presenta el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para afirmar que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Luego del análisis de la información recogida y de acuerdo al objetivo general que fue relación entre gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022, se arribó a los resultados siguientes, una vez realizada la prueba la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.703$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y al talento humano que presenten.

Esta información analizada de acuerdo a Quinayás (2017) que realizo su investigación en Barcelona acerca de la ejecución de las TIC como elemento para una mejor democracia en el sector público, el autor se planteó como meta conocer si las políticas establecidas por el gobierno de Colombia están desde un punto de vista asistencial, además se intenta descubrir si las TIC están siendo usadas correctamente en beneficio de las personas analizando las posibles consecuencias si se considera al adulto mayor para la formación de un gobierno democrático. Este estudio dio como conclusión que es importante implementar un programa estratégico a favor y cuidado de la población mayor, dado que así fortalecerá el crecimiento y la democracia de la sociedad, utilizando activamente las TIC, en el estudio sobre la variable gobierno digital se aprecia que hay coincidencia entre la conclusión y los resultados obtenidos en esta investigación. Por otro lado, Cardona (2018), manifiesta que la ejecución del Gobierno digital brinda promesas y ventajas, tanto para el estado como para la población ciudadana. Todos estos beneficios van desde una disminución en la corrupción, más transparencia en el sector público, servicios más rápidos para la población, mejoras económicas en los gastos o deudas públicas, así como también la disminución del tiempo y de los precios en los servicios, fomentando una armonía en el país.

Con respecto al objetivo descriptivo, gobierno digital se arribó a los siguientes resultados por dimensiones: para la dimensión digitalización mostrando que el



30.0% lo evalúa como deficiente, además de ello se ha evidenciado que el 23.3% lo interpreta como regular, por otro lado, se puede analizar que el 46.7% lo analiza como eficiente. Para poder registrar las valoraciones encontradas para el manejo de data se tiene que el 30.0% lo analiza como deficiente, luego se ha podido evidenciar que el 26.7% lo interpreta como regular, por otro lado, se tiene que el 43.3% lo evalúa como eficiente. Luego al realizar en análisis se tiene las valoraciones para el gobierno abierto encontrando que el 33.3% lo percibe como deficiente, de ahí se tiene que el 43.3% lo analiza como regular, finalmente se ha evidenciado que el 23.3%. Por otro lado, se tiene que la plataforma publica se ha encontrado valoraciones del 26.7% lo encuentra como deficiente, de ahí se ha mostrado que el 43.3% lo considera como regular, además se tiene que el 30.0% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis del gobierno digital se tiene que el 26.7% lo evalúa como deficiente, luego se tiene el análisis del 13.3% lo percibe como regular y el 60.0% lo ubica como eficiente.

Estos resultados luego de ser analizados y contrastados con los hallados por Ruiz (2015) sobre el gobierno virtual en Colombia, cuya finalidad fue conocer la situación en la que se encuentra el estado colombiano con respecto al mundo tecnológico, mediante una exploración conceptual y legal sobre temas judiciales, caracterizando además normas sobre el estado colombiano, para conocer cuáles son las estrategias virtuales, en este trabajo el autor concluyó que se ha aportado en la gestión administrativa, dado facilidad y estrategias para los múltiples servicios de las empresas en pro de la comunidad; la conclusión del autor refuerza la investigación, en tanto que, tan igual como se aprecia en los resultados, se coincide con este autor. Asimismo, teóricamente se sustenta en Cattafi, et al., (2016), para él, las tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y en contra de los que no, viene produciendo con ello cambios que determinan y establecen la vida cotidiana. Es por esto, que el desarrollo de las TIC transporta la incorporación de nuevas representaciones a nivel interpersonal,

mediante el gobierno digital y, por este motivo la evolución de las instituciones públicas

Con respecto al objetivo la gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, se arribó a los siguientes resultados: para ello se presenta la dimensión diseño de acciones mostrando que el 23.3% opina que es deficiente, luego se presenta que el 36.7% opina que es regular, por otro lado, se tiene que el 40.0% dieron su opinión como eficiente. Al mencionar el análisis realizado de la ejecución de acciones se dieron a conocer que el 30.0% lo interpreta como deficiente, de ahí se ha mostrado que el 6.7% lo considera como regular, además de lo mencionado se tiene que el 63.3% lo percibe como eficiente. Al realizar el análisis de los valores y servicio público, se ha registrado que el 30.0% opina que es deficiente, luego se presentan valoraciones del 36.7% lo encuentran como regular, finalmente se ha podido evidenciar que el 33.3% lo valoran como eficiente. Al mencionar al a dimensión de disponer de información se ha mostrado que el 33.3% lo encuentra como deficiente, de ahí se ha evidenciado que el 56.7% lo analiza como regular, además de ello se tiene que el 10.0% lo considera como eficiente. Al mencionar al talento humano se ha mostrado que el 26.7% opinaron que es deficiente, de ahí se ha mostrado que el 10.0% lo analiza como regular, finalmente se tiene que el 63.3% lo analiza como eficiente.

Estos resultados al ser analizados y alineados a lo hallado por Del Castillo, (2017) en su estudio sobre talento humano y el desempeño laboral, de tipo descriptivo correlacional, de tipo cuantitativa, básica cuya muestra lo conformaron 82 sujetos quienes respondieron un cuestionario de 20 preguntas, concluyéndose en la investigación que había un coeficiente de 0.775 que reveló que si existía relación positiva entre las variables; en tanto que, estos resultados indicaron la existencia de una correlación alta con un nivel de significancia bilateral  $p=000$ . Asimismo, el autor Cortez, (2017); en su tesis estudió los factores de motivación y desempeño laboral del talento humano administrativo, cuya meta fue hallar el nivel de correlación entre, el estudio fue descriptivo correlacional. La población fue de 184

sujetos, y la muestra de 105. Los resultados a los que llegó tuvieron un nivel de significancia de 0.05, llegando a la conclusión de que, si hay relación significativa entre las dos variables, el nivel de relación fue alto según el valor “Tau-B-Kendall”, dado que el valor del resultado de la asociación fue 0.661.

Estas dos investigaciones previas refuerzan el resultado obtenido en este objetivo, reforzado además por la teoría de Caicedo, (2017), quien manifestó que actualmente, en las empresas, la persona es considerada como la herramienta del cambio y mejora de estas entidades, este nuevo enfoque pretende dejar atrás la idea de que las personas son solo un recurso en la productividad de una institución, viéndolas erróneamente como un número o unacifra, es sino una parte fundamental en el desarrollo empresarial, al igual que las actualizaciones digitales, el capital, entre otros. Generando así que las personas sean vistas como elementos de talento, sueños y con aspiraciones, que ofrecen y orientan en dar un sentido a estas organizaciones, dado que es evidencia que solo con el adecuado talento humano estas instituciones logren adaptarse en cualquier entorno competitivo y variable.

En cuanto al objetivo específico analítico, relación que existe entre Gobierno digital y diseño de acciones, se encontró que, se presenta la relación del gobierno digital y el diseño de acciones se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.735$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y el diseño de acciones que presenten.

Estos resultados se alinean a lo descrito por Lavilla (2021) en su estudio cuyo propósito fue establecer cuál es la relación entre el gobierno digital o también denominado e-gobierno en el adelanto de la gestión estatal; la estrategia para la recopilación de información empleada fue la encuesta y como instrumentos se usó un cuestionario, ayudando así a medir el nivel de evolución de las variables: Gobierno Digital y la gestión administrativa; obteniendo como resultados que si existe una correlación entre el gobierno electrónico potencia e influye

positivamente en la gestión administrativa y los colaboradores de la Municipalidad de Islay, mejorando además los servicios brindados a los pobladores del lugar. La conclusión a la que llega el autor se relaciona con lo hallado en la investigación en tanto que, ambas investigaciones apuntan a variables similares, por otro lado, se tiene a Según Pariaton (2009, citado por Narrea, 2017), asevera que los municipios igualmente se hallan ligados con las TIC dado que el estado peruano continúa promoviendo la delegación a nivel nacional, ayudando así a que se brinde a las gerencias locales diferentes responsabilidades y medios para las actividades de sus funciones. (Narrea, 2017). Asimismo, la descentralización generó que los estados gubernamentales locales tengan mucha relevancia dado que abarcan piezas fundamentales e importantes para lograr el desarrollo de las ciudades, solucionando las carencias de los habitantes.

En los resultados encontrados en cuanto al objetivo relación que existe entre Gobierno digital y ejecución de acciones. Se arribó a lo siguiente: que se presenta la relación del gobierno digital y la ejecución de acciones se ha realizado la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.692$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y la ejecución de acciones que presenten.

Estos resultados alineados a los hallados por Ortégón y Machicao (2019) refieren que, en tal modo, se puede demostrar que las estrategias eficaces y orientadas por parte del estado hacia los servicios que necesiten los ciudadanos, brindando una interacción con estos, llegando a usar las potenciales y mejoras que presentan las TIC, tomando la denominación del estado digital. Asimismo, como suele pasar, con las definiciones que se brindan y esparcen con mucha agilidad en la sociedad, no existe un concepto en concreto de lo que abarca el gobierno digital. Estos investigadores concluyeron su trabajo con coincidencias similares a las halladas en la investigación, por otro lado, se tiene a Sandoval (2008) citado por Lavilla (2021), quien estudio sobre el Gobierno digital y cuáles son sus

elementos dentro de un servicio público en una ciudad mexicana, dado que al analizar esta variable se podrá determinar en qué medida la administración estatal y los ciudadanos se encuentran satisfechos con la eficiencia de las autoridades.

En cuanto al objetivo relación que existe entre Gobierno digital y Valores y servicio público se llegó a los siguientes resultados, luego de realizada la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.641$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y el valores y servicio público que presente, de acuerdo a estos resultados obtenidos se encuentra a Infante (2019) quien en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el gobierno digital y como intervienen con la gestión de la procuración Estatal de la Reniec en el distrito de Lima, generando como resultados por medio de exámenes detallados de ambas variables y una observación inferencial, concluyéndose que si existe una correlación altamente positiva entre la variable de gobierno digital y la gestión pública de la procuración estatal de la Reniec; la conclusión a la que llega el autor es similar a la que se tiene como resultado en la investigación.

En lo que respecta al sustento teórico se cita a Gonzales y Pacheco (2016), que mencionan la importancia de crear estrategias y técnicas que interfieran con las administraciones de las entidades públicas con lo referente a los programas sobre el gobierno digital, dado que ayudaran en grandes escalas para los servicios y las entidades públicas para así exista una mayor satisfacción en los habitantes. También se informa que la gran cantidad de países que avanza y se desarrolla, creando una sociedad tecnológica, es porque apoya y se orienta fuertemente en la innovación de programas de desarrollo en entidades públicas (Mesa, 2016).

De los resultados hallados de acuerdo al objetivo específico relación que existe entre gobierno digital y disponer de información, se obtuvo los siguientes resultados una vez realizada la prueba de Rho de Spearman para analizar el nivel

de relación que se presenta, para ello se ha registrado un valor de  $Rho = 0.709$  ubicada dentro del intervalo de positiva considerable, afirmando que las acciones que se realice en la entidad favorecen a la gestión digital y disponer de información que presenten, resultados que se complementan con los hallado por Complementando lo mencionado, para los autores Porrúa, et al. (2021) las actualizaciones digitales son respecto al sector estatal es el cambio continuo de la cultura, enfoques organizacionales, maneras laborales y procedimientos que fomentan la utilización de tecnologías para la recopilación de información y comunicarse para conocer el desempeño de las empresas estatales, en otras palabras, para que se puedan observar y atender a los ciudadanos con mucha más eficacia, transparencia y con seguridad.

## VI. CONCLUSIONES

1. En relación a los resultados hallados con respecto al objetivo general analizar la relación entre gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022, el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, se concluyó que existe relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula y se acepta la afirmativa.
2. De acuerdo a lo hallado en el objetivo específico describir el gobierno digital, Al realizar el análisis del gobierno digital se tiene que el 26.7% lo evalúa como deficiente, luego se tiene el análisis del 13.3% lo percibe como regular y el 60.0% lo ubica como eficiente, se concluyó que, los colaboradores que conformaron la muestra de estudio consideran como eficiente el gobierno digital en la Institución.
3. Al realizar el análisis de los resultados obtenidos para el objetivo describir la gestión del talento humano, se obtuvo el siguiente resultado, que el 26.7% opinaron que es deficiente, de ahí se ha mostrado que el 10.0% lo analiza como regular, finalmente se tiene que el 63.3% lo analiza como eficiente. Por tanto, se concluye que, los colaboradores que conformaron la muestra de estudio consideran como eficiente la gestión del talento humano.
4. Luego del análisis del objetivo analítico determinar la relación que existe entre gobierno digital y diseño de acciones; la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para concluir que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.
5. De los datos encontrados del objetivo analítico determinar la relación que existe entre gobierno digital y ejecución de acciones; en el análisis realizado para la prueba de hipótesis se ha encontrado un valor de sig. = 0.000 situado

por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para concluir que se existe relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.

6. Luego del análisis hecho al objetivo determinar la relación que existe entre gobierno digital y valores y servicio público, el análisis realizado para la prueba de hipótesis se encontró un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para concluir que se presenta una relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.
7. Al realizar el análisis de los resultados obtenidos para el objetivo determinar la relación que existe entre gobierno digital y disponer de información, se presenta el análisis realizado para la prueba de hipótesis encontrando un valor de sig. = 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como sustento suficiente para concluir que hay relación significativa entre los elementos analizados, por lo tanto, se procede a rechazar a la hipótesis nula.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda al órgano ejecutivo del gobierno local, el alcalde, proponga ante el máximo órgano de gobierno del gobierno local, la propuesta de acuerdo, proyecto de ordenanza municipal e instrumento de gestión, que genere mayor celeridad, seguimiento y fiscalización en la implementación del gobierno digital. Propuesta a erigirse sobre la base de los principios y fines institucionales de transparencia, acceso a la información pública e interés general.
- 2.** Se recomienda al gerente de recursos humanos a capacitar al personal para lograr la implementación del gobierno digital en la organización, en tanto que las deficiencias con las que se trabaja generan retrasos en la producción y esto trae consigo el reclamo de la población.
- 3.** Se recomienda al gerente de recursos humanos a diseñar acciones pertinentes para el cumplimiento de las metas institucionales en cuanto se refiere a la rotación de personal y designación de puestos, para que el servidor se sienta más a gusto con la labor que desempeña.
- 4.** Se recomienda al gerente de la comuna a manejar adecuadamente la implementación del gobierno digital y que este esté al servicio público, que todos los servidores puedan tener a su alcance las herramientas tecnológicas para poder atender con facilidad.

## REFERENCIAS

- Aenor, K. (2008). Planificación de los recursos humanos. Editorial Vértice.
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. Editorial Granica.
- Barragán, J., Castillo, J. y Guerra, P. (2009). The retention of efficient employees: strategic importance of employee's fidelity. *International Journal of Good Conscience*. 4(2), 145-159. [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf)
- Benitez, K. (2005). Consideraciones sobre la gestión del talento humano. *Vision gerencial*, 9(0), 1-98.
- Bonilla, S., y Medina, V. (2014). La transferencia de conocimiento para el proceso de talento humano de las mipymes mediante las empresas simuladas. *Cisti-Iberian Conference on Information Systems & Technologies*, 194-199
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*. 8(14). 105 - 113 <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216>
- Carbo, T., y Williams, J. (2004). Models and Metrics for Evaluating Local Electronic Government Systems and Services. *Electronic Journal of e-Government*, 2 (2), 95-104. <https://issuu.com/academic-conferences.org/docs/ejeg-volume2-issue2-article26/5>
- Cardona, D. (2002). El gobierno electrónico: Una herramienta estratégica de toma de decisiones. *Universidad Empresa, Bogotá*. 2(5),20-45. <file:///C:/Users/Guadalupe/Downloads/Dialnet-ElGobiernoElectronico-2939172.pdf>
- Cattafi, R., Sanoja, A., Carballo, Y. y Zambrano, N. (2006). Gobierno-e en América Latina. *Lecturas en Ciencias de la Computación*,1(0), 1-22.

- Cejas, M. Liccioni, A. Urrego, E. y Rojas, M. (2020) Human talent the key to recognition pedagogy. *Revista científica electrónica de ciencias humanas*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Editorial McGrawHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Decreto Legislativo 1412-2018-PCM. (13 de setiembre de 2018). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: EDITORIA PERÚ.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Editorial Pearson Educación.
- Fernández, G. (2004). Adaptación del puesto de trabajo. *Revista Capital Humano*. 181,15.
- Gallego, M. (2008). Gestión humana basada en competencias. *Revista universitaria*, 36(119), 63-71. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1026/926>
- Gonzáles, B., Carvajal, A., & Gonzáles, A. (2020). Determinantes del gobierno electrónico en las municipalidades. Evidencia del caso chileno. *Gestión y política pública*, 29(1), 97-129. doi:<https://doi.org/10.29265/gypp.v29i1.658>
- Gonzales, C., y Pacheco, F. (2016). Políticas públicas de tecnologías de la información y comunicación para la internacionalización de las empresas peruanas de software: estudio de caso del periodo 2003-2013. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]
- Hatum, A. (2009). El caos del talento. *Harvard Business Review*, 19-30. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Sexta Ed. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.

- Infante, Z. (2019). Aplicación del gobierno electrónico para optimizar la gestión pública de la procuraduría pública del Reniec. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2871/INFANTE%20CABRERA%20ZARELA%20%20SUSAN%20%20MAESTRIA.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa. *Pensamiento y gestión*, 103-137.
- Lavilla, I. (2021). Influencia del e – gobierno en la mejora de la gestión pública de la municipalidad provincial de Islay. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12629/UPcavejl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marroquín, R. (2013). Metodología de la investigación. Lima: Publicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Mesa, C. (2014). La interoperabilidad como parte del desarrollo del Gobierno Electrónico en el Perú. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Peru]
- Narrea, F. (2017). Modelando el e-gov: factores que explican la evolución del diseño de la política de gobierno electrónico del Perú desde inicios del siglo XXI. [Tesis de maestría, Universidad Católica del Peru]
- Nedelkoska, L. y Quintini, G. (2018), Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. *OECD Publishing Paris*, 202-210 <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>
- OCDE. (2003). The e-government imperative: main findings. Policy Brief OECD Observer. <http://www.oecd.org/dataoecd/60/60/2502539.pdf>

- Ortegón, E. y Machicao, J. (2019). Complejidad, inteligencia artificial y evolución en la gestión pública: retos y oportunidades. [Tesis de maestría, Universidad Continental]
- Porrúa, M. (s.f.). Gobierno digital: la revolución llegó al sector público. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://cursos.iadb.org/es/indes/gobierno-digital>
- Porrúa, M., Lafuente, M., Ripani, L. y Roseth, B. (2021). ¿Están preparados los gobiernos de América Latina y El Caribe para el futuro del trabajo? Transformación digital y Empleo público. El futuro del trabajo del gobierno. *Banco Interamericano de Desarrollo*. 27-42. <http://dx.doi.org/10.18235/0003245>
- Prieto, J. (2011) Gestión estratégica organizacional. Editorial Ecoe.
- Quinayás, G. (2017). Políticas públicas en Colombia para la implementación de las TIC como factor de integración en democracia. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=153007>
- Ramírez, V. (2002). Gobierno electrónico: la alternativa peruana. Lisboa: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Perú
- Riascos, S. y Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Universidad del Valle*, 142-153.
- Rivera, E. (2003). *Nueva economía, Gobierno Electrónico y Reforma del Estado*. Editorial Universitaria.
- Rodríguez, G. (2004). Gobierno Electrónico: hacia la modernización y transparencia de la gestión pública. *Revista de Derecho*, (21), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2347452.pdf>

- Ruiz, V. (2013). El gobierno en línea en Colombia. [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario].  
[https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4919/TESGOBIE\\_RNO\\_ELECTRONICO.pdf](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4919/TESGOBIE_RNO_ELECTRONICO.pdf)
- Salvador, M. (2002). Gobierno electrónico y gobiernos locales: transformaciones integrales y nuevos modelos de relación más allá de las modas. [Tesis de maestría, Universidad Pompeu Fabra]
- Sandoval S., (2008). Gobierno electrónico: elementos de facilidad de uso y valor público de los portales de internet local en México. [Tesis de maestría, Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales sede México].  
<http://hdl.handle.net/10469/1221>
- Simón, W. (2018). Gobierno Electrónico y su Influencia en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/978/1/T026\\_04072772\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/978/1/T026_04072772_M.pdf)
- Suarez, E. (2015). Gobierno electrónico y la administración general en la gerencia Subregional de Huaytará Región Huancavelica 2014. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Torres, A. (2010). *eGovernment: Alcance, éxitos y fracasos. Proyecto knowledge base egov*. Editorial Asociación Columbus Torino.
- Villegas, G. V. (2016). Predictores de la capacidad de Innovación en las organizaciones. *Revisión sistemática de literatura. Espacios*, 37(9), 3.
- Yrivarren. J, (2017). Gobierno Electrónico: Análisis de los conceptos de Tecnología, Comodidad y Democracia. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]

Zapata. C, (2011). *Gestión Documental y Gobierno Electrónico: Problemas, Retos y Oportunidades para los Profesionales de la Información*. Editorial Archivo General de la Nacional.

**ANEXOS:**

**Anexo N° 01 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gobierno digital</b>	Torres (2018), las acciones del gobierno digital, necesita encaminarse hacia un procedimiento evolutivo que brinda al menos cuatro fases las cuales son: la apariencia, la interacción, solución e innovación.	Los gobiernos digitales consisten en darle los usos correctos y estratégicos a la tecnología digital en todos los componentes, así como el manejo de las comunicaciones; es por ello se planteó recoger información con las escalas correspondientes.	<b>Digitalización</b>	Mejora los niveles de comunicación	2	ORDINAL  Siempre  A veces  Nunca
				Fomenta la innovación	2	
				interoperabilidad	2	
			<b>Manejo de Data</b>	organización	2	
				Archivos digitales	2	
				Indexar documentos	2	
			<b>Gobierno abierto</b>	transparencia	2	
				Confianza en la gestión	2	
			<b>Plataforma pública</b>	Acceso a la información	2	
				Participación ciudadana	2	
<b>Talento humano</b>	Chiavenato (2009) refiere que agrupa muchas actividades, tales como es la caracterización y evaluación de cargos, la planificación de recursos humanos, reclutar y seleccionar estratégicamente, guiar y motivar a los individuos,	Ante cualquier situación de conflicto, sobre el talento humano, presentando con habilidades y capacidades suficientes para ser eficiente en su área laboral, fomentando al mismo tiempo un excelente clima laboral, es por ello se planteó recoger información con las escalas correspondientes.	<b>Diseño de acciones</b>	Diseño de objetivos	2	
				Planificación	2	
				Priorización	2	
			<b>Ejecución de acciones</b>	Coordinación	2	
				Disposición	2	
				Metas	2	
			<b>Valores y servicio público</b>	honestidad	2	
				Capacidad de servicio	2	
			<b>Disponer de información</b>	Manejo de información	2	
				Trasmite información	1	
Permite el acceso a la información	1					



## Anexo N° 02

### Cuestionario Variable 1 – V1: Gobierno digital

Este cuestionario es de carácter anónimo, será respondido por funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Moro; se espera que se responda con la verdad marcando la opción que de respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Digitalización</b>				
01	Considera que el gobierno digital mejora los niveles de comunicación entre la institución y los usuarios			
02	Las redes sociales oficiales mejoran los niveles de comunicación entre la institución y los usuarios			
03	El gobierno digital permite la innovación de la institución en cuanto a tecnología			
04	El fomenta la innovación implica el manejo del gobierno digital			
05	Hablar de gobierno digital es hablar de la interoperabilidad institucional			
06	La gestión interopera tecnológicamente con otras instituciones similares			
<b>Manejo de Data</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
07	El gobierno digital ha traído consigo la organización del manejo de la data de la institución			
08	La organizada digitalmente ha dado lugar a que la institución maneje con facilidad información			
09	Archivos digitales			
10	Los archivos digitales permiten tener la data organizada y pueden ser hallados fácilmente			
11	Indexar documentos de acuerdo a un criterio común a todos, facilita su consulta y análisis.			
12	Indexar documentos u ordenar una serie de datos o informaciones ha dado lugar a una capacitación permanente del personal			
<b>Gobierno abierto</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
13	La transparencia institucional permite la buena marcha de la gestión			
14	La institución transparencia su gestión brindando la información a quién lo solicita y publicando en el portal de transparencia institucional			
15	La confianza en la gestión se debe a la apertura que tienen las autoridades para dialogar y llegar a consensos			
16	La gestión es confiable porque, brinda la información que se le			

	requiere y facilita el acceso a ella.			
<b>Plataforma pública</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>17</b>	Los usuarios tienen acceso a la información que maneja la institución			
<b>18</b>	El acceso a la información es una característica de la institución frente a sus usuarios			
<b>19</b>	Una de las características de la gestión es permitir la participación ciudadana			
<b>20</b>	La participación ciudadana permite que la gestión se mantenga sólida y confiable			

**“Se agradece su amable participación y apoyo al desarrollo de la investigación”**

Anexo N° 02

**Cuestionario Variable 2 – V2: Talento humano**

Este cuestionario es de carácter anónimo, será respondido por funcionarios publicos de la municipalidad distrital de Moro; se espera que se responda con la verdad marcando la opción que de respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Diseño de acciones</b>				
01	El diseño de objetivos institucionales se realiza en equipos autoridades, trabajadores y grupos de interés			
02	El diseño de objetivos elaborados con la participación de todos permite que los trabajadores cumplan con más eficiencia sus labores			
03	Las autoridades, hacen partícipes de la planificación a todos los trabajadores			
04	La planificación institucional se realiza pensando en que la institución sea más eficiente y se desempeñe de manera óptima			
05	La priorización de problemas a solucionar se hace antes de planificar con la participación de todos			
06	La priorización de la problemática en la institución se hace en consenso escuchando a todos los grupos de interés			
<b>Ejecución de acciones</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
07	Las acciones de gestión que se realizan en la institución se dan en coordinación con los grupos de interés			
08	Se coordina la ejecución de acciones con todas las oficinas involucradas			
09	Existe la disposición de la autoridad, a hacer partícipe de las diversas acciones que realiza a los grupos de interés			
10	Hay la disposición de la autoridad para distribuir responsabilidades de manera equitativa en la ejecución de acciones de gestión			
11	El cumplimiento de metas es una prioridad de la autoridad para ello involucra a todos en sus acciones			
12	Todas las metas logradas son compartidas con el personal y se reconoce a los involucrados			
<b>Valores y servicio público</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
13	La honestidad es una virtud de las autoridades en el cumplimiento de su labor			
14	La honestidad es un valor compartido por todos los trabajadores de la institución			

<b>15</b>	Todo trabajador en el desempeño de sus funciones muestra una amplia capacidad de servicio			
<b>16</b>	Una de las características institucionales es la capacidad de servicio			
<b>Disponer de información</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>17</b>	La autoridad dispone de información y la maneja de manera abierta y a disposición de todos			
<b>18</b>	El manejo de información abierta y libre en la organización permite estar informados y ayudar en la gestión			
<b>19</b>	Se trasmite información a todos y se genera una cultura de gobierno abierto, todos participan			
<b>20</b>	Se permite el acceso a la información a solicitud del interesado sin restricción alguna.			

**“Se agradece su amable participación y apoyo al desarrollo de la investigación”**



	- Archivos digitales	9. Los archivos digitales forman parte de la digitalización de la información				X		X		X		X		
		10. Los archivos digitales permiten tener la data organizada y puede ser fácilmente hallados				X		X		X		X		
	- Indexar documentos	11. Indexar documentos bajo criterios consensuados entre los colaboradores, facilita su consulta y análisis.				X		X		X		X		
		12. Indexar documentos u ordenar una serie de datos o informaciones ha dado lugar a una capacitación permanente del personal												
	Gobierno abierto	- Transparencia	13. La transparencia institucional permite la buena marcha de la gestión				X		X		X		X	
			14. La institución transparente su gestión brindando la información a quién lo solicita y publicando en el portal de transparencia institucional				X		X		X		X	
- Confianza en la gestión		15. La confianza en la gestión se debe a la apertura que tienen las autoridades para dialogar y llegar a consensos e informar sobre los resultados obtenidos				X		X		X		X		
		16. La gestión es confiable porque, brinda la información que se le requiere y facilita el acceso a ella.				X		X		X		X		
Plataforma Publica	- Accesos a la información publica	17. Los usuarios tienen acceso a la información que maneja la institución				X		X		X		X		
		18. El acceso a la información es una característica de la institución frente a sus usuarios				X		X		X		X		
	- Participación ciudadana	19. Una de las características de la gestión es permitir la participación ciudadana				X		X		X		X		
		20. La participación ciudadana permite que la gestión se mantenga sólida y confiable				X		X		X		X		

Variable 2: Talento humano	Diseño de acciones	- Diseño de objetivos	21. El diseño de objetivos institucionales se realiza en equipos que incluyen autoridades, trabajadores y grupos de interés					X		X		X		X					
			22. El diseño de objetivos elaborados con la participación de todos permite que los trabajadores cumplan con más eficiencia sus labores					X		X		X		X					
		- Planificación	23. Las autoridades, hacen partícipes de la planificación a todos los trabajadores					X		X		X		X					
			24. La planificación institucional se realiza pensando en que la institución sea más eficiente y se desempeñe de manera óptima					X		X		X		X					
		- Priorización	25. La priorización de problemas a solucionar se hace antes de planificar con la participación de todos					X		X		X		X					
			26. La priorización de la problemática en la institución se hace en consenso escuchando a todos los grupos de interés					X		X		X		X					
	Ejecución de acciones	- Coordinación	27. Las acciones de gestión que se realizan en la institución se dan en coordinación con los grupos de interés					X		X		X		X					
			28. Se coordina la ejecución de acciones con todas las oficinas involucradas					X		X		X		X					
		- Disposición	29. Existe la disposición de la autoridad, a hacer partícipe de las diversas acciones que realiza a los grupos de interés					X		X		X		X					
			30. Hay la disposición de la autoridad para distribuir responsabilidades de manera equitativa en la ejecución de acciones de gestión					X		X		X		X					
		- Metas	31. El cumplimiento de metas es una prioridad de la autoridad para ello involucra a todos en sus acciones					X		X		X		X					
			32. Todas las metas logradas son compartidas con el personal y se reconoce a los involucrados																
	Valores y servicio público	- Honestidad	33. La honestidad es una virtud de las autoridades en el cumplimiento de su labor					X		X		X		X					

Disponer de Información	- Capacidad de servicio	34. La honestidad es un valor compartido por todos los trabajadores de la institución																	
		35. Todo trabajador en el desempeño de sus funciones muestra una amplia capacidad de servicio				x		x		x		x							
	- Manejo de la información	36. Una de las características institucionales es la capacidad de servicio																	
		37. La autoridad dispone de información y la maneja de manera abierta y a disposición de todos				x		x		x		x							
	- Trasmite información	38. El manejo de información abierta y libre en la organización permite estar informados y ayudar en la gestión																	
		39. Se trasmite información a todos y se genera una cultura de gobierno abierto, todos participan				x		x		x		x							
- Permite el acceso a la información	40. Se permite el acceso a la información a solicitud del interesado sin restricción alguna				x		x		x		x								

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Mg. Javier Lucho Utrilla Camones  
DNI : 45787621

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gobierno digital y talento humano.



**OBJETIVO:** El cuestionario tiene por objetivo analizar la relación entre Gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores Entidad Publica provincia del Santa - Región Ancash.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** Javier Lucho Utrilla Camones

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Magister en Gestión Pública



Mg. Javier Lucho Utrilla Camones  
DNI : 45787621

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

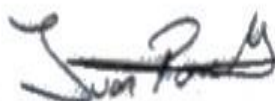


	- Archivos digitales	9. Los archivos digitales forman parte de la digitalización de la información				X		X		X		X		
		10. Los archivos digitales permiten tener la data organizada y puede ser fácilmente hallados				X		X		X		X		
	- Indexar documentos	11. Indexar documentos bajo criterios consensuados entre los colaboradores, facilita su consulta y análisis.				X		X		X		X		
		12. Indexar documentos u ordenar una serie de datos o informaciones ha dado lugar a una capacitación permanente del personal												
Gobierno abierto	- Transparencia	13. La transparencia institucional permite la buena marcha de la gestión				X		X		X		X		
		14. La institución transparente su gestión brindando la información a quien lo solicita y publicando en el portal de transparencia institucional				X		X		X		X		
	- Confianza en la gestión	15. La confianza en la gestión se debe a la apertura que tienen las autoridades para dialogar y llegar a consensos e informar sobre los resultados obtenidos				X		X		X		X		
		16. La gestión es confiable porque, brinda la información que se le requiere y facilita el acceso a ella.				X		X		X		X		
Plataforma Publica	- Accesos a la información publica	17. Los usuarios tienen acceso a la información que maneja la institución				X		X		X		X		
		18. El acceso a la información es una característica de la institución frente a sus usuarios				X		X		X		X		
	- Participación ciudadana	19. Una de las características de la gestión es permitir la participación ciudadana				X		X		X		X		
		20. La participación ciudadana permite que la gestión se mantenga sólida y confiable				X		X		X		X		

Variable 2: Talento humano	Diseño de acciones	- Diseño de objetivos	21. El diseño de objetivos institucionales se realiza en equipos que incluyen autoridades, trabajadores y grupos de interés				X		X		X		X						
			22. El diseño de objetivos elaborados con la participación de todos permite que los trabajadores cumplan con más eficiencia sus labores				X		X		X		X		X				
		- Planificación	23. Las autoridades, hacen partícipes de la planificación a todos los trabajadores				X		X		X		X		X				
			24. La planificación institucional se realiza pensando en que la institución sea más eficiente y se desempeñe de manera óptima				X		X		X		X		X				
		- Priorización	25. La priorización de problemas a solucionar se hace antes de planificar con la participación de todos				X		X		X		X		X				
			26. La priorización de la problemática en la institución se hace en consenso escuchando a todos los grupos de interés				X		X		X		X		X				
	Ejecución de acciones	- Coordinación	27. Las acciones de gestión que se realizan en la institución se dan en coordinación con los grupos de interés				X		X		X		X		X				
			28. Se coordina la ejecución de acciones con todas las oficinas involucradas				X		X		X		X		X				
		- Disposición	29. Existe la disposición de la autoridad, a hacer partícipe de las diversas acciones que realiza a los grupos de interés				X		X		X		X		X				
			30. Hay la disposición de la autoridad para distribuir responsabilidades de manera equitativa en la ejecución de acciones de gestión				X		X		X		X		X				
		- Metas	31. El cumplimiento de metas es una prioridad de la autoridad para ello involucra a todos en sus acciones				X		X		X		X		X				
			32. Todas las metas logradas son compartidas con el personal y se reconoce a los involucrados																
	Valores y servicio público	- Honestidad	33. La honestidad es una virtud de las autoridades en el cumplimiento de su labor				X		X		X		X		X				

Disponer de Información	- Capacidad de servicio	34. La honestidad es un valor compartido por todos los trabajadores de la institución																			
		35. Todo trabajador en el desempeño de sus funciones muestra una amplia capacidad de servicio				x		x		x		x									
	- Manejo de la información	36. Una de las características institucionales es la capacidad de servicio																			
		37. La autoridad dispone de información y la maneja de manera abierta y a disposición de todos				x		x		x		x									
	- Trasmite información	38. El manejo de información abierta y libre en la organización permite estar informados y ayudar en la gestión																			
		39. Se trasmite información a todos y se genera una cultura de gobierno abierto, todos participan				x		x		x		x									
	- Permite el acceso a la información	40. Se permite el acceso a la información a solicitud del interesado sin restricción alguna				x		x		x		x									

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Mg. Juan Ramon Ponce Matta  
DNI: 43086140

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gobierno digital y talento humano.



**OBJETIVO:** El cuestionario tiene por objetivo analizar la relación entre Gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la provincia del Santa, 2022.

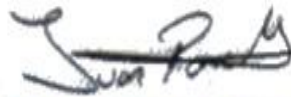
**DIRIGIDO A:** Colaboradores Entidad Publica provincia del Santa - Región Ancash.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** Juan Ramon Ponce Matta

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** Magister en Gestión Pública



---

Mg. Juan Ramon Ponce Matta  
DNI: 43086140

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## Anexo N° 04

### Nivel de confianza del Cuestionario de gobierno digital CALCULO DE LA CONFIABILIDAD MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	44
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	48
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	50
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	49
5	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	43
6	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	30
7	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	46
8	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	47
9	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	37
10	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	34
VARIANZA	0.3	0.7	0.4	0.7	0.2	0.4	0.5	0.3	0.4	0.5	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.6	0.4	42.2
TOTAL	8.0																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

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

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

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{8.0}{42.2} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 1 - 0.18928 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 0.81071063 \right]$$

**$\alpha = 0.853$**

**Análisis del resultado.** El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,853) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0,70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

## Nivel de confianza del Cuestionario de talento humano

### CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	49
2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	52
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	51
4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	52
5	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	51
6	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	39
7	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	41
8	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	33
9	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	42
10	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	40
VARIANZA	0.4	0.6	0.3	0.6	0.2	0.7	0.2	0.2	0.5	0.4	0.2	0.4	0.4	0.4	0.5	0.2	0.5	0.3	0.4	0.5	41.6
TOTAL	7.7																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

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

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{Items}$	Sumatoria de las varianzas por ítem
$\sum S^2 T$	Varianza total

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{7.7}{41.6} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 1 - 0.184135 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 0.815865385 \right]$$

**$\alpha =$**  **0.859**

**Análisis del resultado.** El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,859) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.



Anexo N°05

autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Nuevo Chimbote, 31 de mayo de 2022

Señor(a):

Dr. Ruben Mario Pulido Reyes  
GERENTE MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). NILS D. INFANTES ARBILDO identificado con DNI No. 32928639 y código de matrícula No 7000063400, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GOBIERNO DIGITAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
**JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20186443391
Municipalidad Distrital de Moro	
Nombre del Titular o Representante legal: Ivo Álvaro Alarcón Ruiz	
Nombres y Apellidos Ivo Álvaro Alarcón Ruiz	DNI: 06007781

Consentimiento:

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


Nombre del Trabajo de Investigación	
Gobierno Digital Y Gestión Del Talento Humano En La Municipalidad Distrital De Moro	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nils D. Infantes Arbildo	DNI: 32928639

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

Lugar y Fecha: Moro 02 de junio del 2022

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO

Firma:

  
Lic. Raúl Mario Pulido Reyes  
GERENTE MUNICIPAL (a)

(Titular o Representante legal de la Institución)

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