



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**Gestión pública y gestión del talento humano en la municipalidad
provincial de Nasca, 2017**

PRESENTADO POR:

Castilla Munayco Jose Luis
Torres Pineda Carlos Alberto

Tesis desarrollada para optar el Grado Académico de
Maestro en Administración y Gestión Pública

DOCENTE ASESOR:

Dr. Domingo Percy Ortega Chacón

CHINCHA, 2018

DEDICATORIA

A nuestras familias por el apoyo incondicional.

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Nasca.

Se desarrollo con un enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental en esta investigación participaron 72 trabajadores administrativos, se aplicaron instrumentos estandarizados para la medición de las variables de investigación obteniendo los siguientes resultados.

existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión pública y la gestión del talento humano en los trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017

Palabras claves: municipalidad, gestión publica, gestión del talento humano.

ABSTRACT

The present study was developed with the objective of determining the relationship between public management and the management of human talent in administrative workers of the provincial municipality of Nasca.

It was developed with a quantitative approach, of a basic type with a non-experimental design. In this research, 72 administrative workers participated, standardized instruments were applied to measure the research variables, obtaining the following results.

there is a statistically significant relationship between public management and the management of human talent in the workers of the provincial municipality of Nasca, 2017

Keywords: municipality, public management, human talent management

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE GENERAL	vi
I. INTRODUCCIÓN	6
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
2.1. Descripción de la realidad problemática.....	8
2.2. Formulación de pregunta de investigación general.....	10
2.3. Preguntas de investigación específicas	10
3.1. Objetivo General	12
3.2. Objetivos específicos.	12
IV. MARCO TEÓRICO.....	13
4.1. Antecedentes	13
4.2. Bases Teóricas	15
4.3. Marco conceptual.....	22
V. METODOLOGÍA.....	25
5.1. Tipo y nivel de la investigación.....	25
5.2. Diseño de Investigación	25
5.3. Hipótesis	26
5.4. Operacionalización de variables	28
5.5. Población – Muestra.....	30
5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	30
5.7. Técnicas interpretación de datos	31
VI. RESULTADOS	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	54
Anexo 2: Instrumentos de investigación.....	55
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	57

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la gestión pública, el talento humano juega un papel crucial en el éxito y la eficiencia de las organizaciones municipales. Los empleados municipales son responsables de la prestación de servicios esenciales para la comunidad y de garantizar el buen funcionamiento de los diferentes departamentos y programas gubernamentales. Dado el impacto directo que tienen en la calidad de vida de los ciudadanos, es de vital importancia comprender la estrecha relación que existe entre la gestión pública y la gestión del talento humano en el ámbito municipal.

La gestión pública eficaz se basa en la capacidad de las organizaciones municipales para atraer, desarrollar y retener a empleados altamente competentes y comprometidos. La gestión del talento humano, en este contexto, se refiere a las prácticas y estrategias implementadas para maximizar el potencial de los empleados, mejorar su desempeño y satisfacción laboral, y fomentar su crecimiento y desarrollo profesional a largo plazo.

En el ámbito municipal, la gestión del talento humano adquiere una importancia aún mayor debido a las particularidades del entorno y las responsabilidades específicas de los empleados municipales. Estos profesionales desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios públicos, abarcando desde la planificación urbana hasta la gestión de residuos, pasando por la atención de emergencias y la promoción de la participación ciudadana. Por lo tanto, garantizar una gestión eficiente del talento humano se vuelve esencial para brindar servicios de calidad y responder de manera efectiva a las necesidades y demandas cambiantes de la comunidad.

El objetivo principal de este estudio es analizar en profundidad la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en los trabajadores municipales. Se busca comprender cómo una gestión

efectiva del talento puede influir en el desempeño y la productividad de los empleados, así como en la calidad y eficiencia de los servicios públicos municipales. Además, se explorarán las prácticas y estrategias utilizadas en la gestión del talento humano en el ámbito municipal, identificando los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores municipales y las oportunidades de mejora en esta área.

En resumen, este estudio tiene como objetivo contribuir al conocimiento y la comprensión de la importancia de una gestión efectiva del talento humano en el contexto de la gestión pública municipal. Al comprender y fortalecer la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano, se podrán generar mejoras significativas en el desempeño organizacional, el bienestar de los empleados municipales y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad. Con esto, se espera proporcionar una base sólida para la toma de decisiones informadas y la implementación de políticas y prácticas efectivas en las organizaciones municipales.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión pública en América Latina se enfrenta a una serie de desafíos, que incluyen la corrupción, la falta de transparencia, la mala gestión y la falta de participación ciudadana. Estos desafíos tienen un impacto negativo en la prestación de servicios públicos, lo que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos. Alcantara (1998)

La corrupción es uno de los problemas más graves que enfrenta la gestión pública en América Latina. La corrupción se define como el uso de los poderes públicos para obtener beneficios personales o de terceros. La corrupción puede tener un impacto devastador en la prestación de servicios públicos, ya que puede llevar a la desviación de fondos, la contratación ineficiente y la mala calidad de los servicios. (Barjau, 2000)

La falta de transparencia es otro problema grave que enfrenta la gestión pública en América Latina. La transparencia se define como la disponibilidad de información pública sobre las actividades del gobierno. La falta de transparencia puede dificultar que los ciudadanos hagan un seguimiento de las acciones del gobierno y puede hacer más difícil responsabilizar al gobierno por su desempeño. (Freyte, 2001)

La mala gestión es un problema común en la gestión pública en América Latina. La mala gestión se define como la incapacidad de gestionar los recursos y las actividades de una organización de manera efectiva. La mala gestión puede llevar a una serie de problemas, como la ineficiencia, la pérdida de recursos y la insatisfacción de los ciudadanos.

La falta de participación ciudadana es otro problema que enfrenta la gestión pública en América Latina. La participación ciudadana se define como el involucramiento de los ciudadanos en la toma de decisiones públicas. La falta de participación ciudadana puede llevar a una situación en la que el gobierno no esté respondiendo a las necesidades de los ciudadanos. (O'Donnell,, 1993)

Estos son solo algunos de los desafíos que enfrenta la gestión pública en América Latina. Estos desafíos tienen un impacto negativo en la prestación de servicios públicos, lo que afecta a la calidad de vida de los ciudadanos. Es necesario tomar medidas para abordar estos desafíos y mejorar la gestión pública en América Latina. (Santiesteban, 2002)

Los gobiernos locales son responsables de proporcionar una amplia gama de servicios a los ciudadanos, como educación, salud, seguridad y transporte. Sin embargo, la gestión pública en los municipios peruanos a menudo se ve obstaculizada por una serie de problemas, como la corrupción, la falta de transparencia y la mala gestión.

Uno de los problemas más graves que enfrenta la gestión pública en los municipios peruanos es la corrupción. La corrupción se define como el uso de los poderes públicos para obtener beneficios personales o de terceros. La corrupción puede tener un impacto devastador en la prestación de servicios públicos, ya que puede llevar a la desviación de fondos, la contratación ineficiente y la mala calidad de los servicios. (PNUD, 2012)

Otro problema que enfrenta la gestión pública en los municipios peruanos es la falta de transparencia. La transparencia se define como la disponibilidad de información pública sobre las actividades del gobierno. La falta de transparencia puede dificultar que los ciudadanos hagan un seguimiento de las acciones del gobierno y puede hacer más difícil responsabilizar al gobierno por su desempeño. . (UNMSM, 2014)

Finalmente, la gestión pública en los municipios peruanos a menudo se ve obstaculizada por la mala gestión. La mala gestión se define como la incapacidad de gestionar los recursos y las actividades de una organización de manera efectiva. La mala gestión puede llevar a una serie de problemas, como la ineficiencia, la pérdida de recursos y la insatisfacción de los ciudadanos. (MEF, 2015)

La realidad problemática de la gestión pública y la gestión del talento humano en municipios desde una perspectiva peruana es un tema complejo que requiere una atención urgente. La corrupción, la falta de transparencia y la mala gestión son algunos de los problemas más graves que enfrentan los gobiernos locales peruanos y estos problemas están teniendo un impacto devastador en la prestación de servicios públicos. Es necesario tomar medidas para abordar estos problemas y mejorar la gestión pública en los municipios peruanos.

2.2. Formulación de pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?

2.3. Preguntas de investigación específicas

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?

III. OBJETIVO

3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

3.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Gómez (2010) realizó un estudio titulado la reforma de la gestión pública en Latinoamérica para su obtención de grado de doctor en este estudio planteo un análisis cualitativo concluyendo que en Latinoamérica Perú y Colombia presentan acciones de innovación respecto a su gobernanza. El contexto de desarrollo de estos países son el sustrato adecuado para la implementación de reformas, asimismo no se logran observar acciones que relacionen la información financiera para una adecuada toma de decisiones por la comunidad Latinoamericana en el desarrollo o práctica de la democracia.

Palavecino (2015) desarrolló un estudio con la finalidad de generar conocimiento respecto a los factores que intervienen de forma negativa en la administración del talento humano en el ámbito público. El tipo de estudio fue cualitativo, un estudio de caso en una población de 50 individuos donde se evidencian los problemas planteados en relación con los retrasos del estado por gestionar una planta idónea y el retraso para conseguir nuevos talentos por el bajo presupuesto.

Marcillo (2015) realizó un estudio para la obtención de su maestría con el objetivo de realizar un análisis del sistema de gestión del talento humano de la región Norte en Ecuador en el año 2015. Se desarrolló un estudio retrospectivo con la participación censal de 70 individuos logrando el siguiente resultado: No hay posibilidad de la adaptación de los instrumentos de remuneración y compensaciones puesto que dichos

recursos fueron elaborados para instituciones privadas y no guardan la misma naturaleza.

Antecedentes Nacionales

Samaniego y Vílchez (2014) realizaron un estudio para optar el grado académico de magister en gestión pública con el título “Políticas públicas y gestión pública en la municipalidad del Rímac, 2013”, esta investigación se desarrolló bajo una metodología de tipo básica, de corte transversal, nivel relacional en un a muestra aplicada a 109 trabajadores del municipio lográndose obtener el resultado que existe una relación moderada entre las políticas publicas y la gestión pública en la municipalidad del Rímac ($p < 0.05$; $r_s = 0.445$)

Iberico (2017) realizo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y los procesos administración en el municipio de Alto Amazonas, 2016, se desarrolló un estudio bajo un enfoque cuantitativo de nivel relacional en una muestra de 50 colaboradores administrativos el cual se determino mediante un muestreo probabilístico, se determino los siguientes resultados: el 94% de la muestra evaluada manifiesta que la gestión del talento humano tiene un nivel medio y el 80% indica que los procesos administrativos se desarrollan en un nivel alto. Se concluyo que existe una relación positiva y significativa entre las variables de estudio ($p < 0.05$).

Simon (2016) realizo un estudio con la finalidad de determinar la influencia del gobierno electrónico en la gestión pública de la municipalidad de Yanacancha la cual tuvo como meta establecer los factores de gobierno que tienen influencia en la gestión pública del municipio en estudio con la misiva de proponer una propuesta estratégica. La muestra estuvo conformada por 124 participantes y se logro determinar que si existe una influencia entre el gobierno electrónico y la gestión pública ($p < 0.05$)

Quiroz (2016) en su trabajo de tesis realizado con la finalidad de aplicar in plan de gestion del talento para la mejora de las competencion laborales en los trabajadores de la municipalidad distrital de Guadalupe. El estudio fue desarroblado bajo una metodología de nivel aplicativo, con un enfoque cuantitativo logrando los siguiente resultados: menos del 50% indicaron que se desarrollan estrategias que mejoran el área y el 7% indica tener un dominio de estas estrategias.

4.2. Bases Teóricas

4.2.1. Gestión del talento humano (Gestión del talento humano)

La gestión del talento humano (Gestión del talento humano) es el proceso de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos para una organización. Es un proceso complejo y desafiante, pero es esencial para el éxito de las organizaciones. La Gestión del talento humano permite que las organizaciones atraigan, desarrollen y retengan a los mejores talentos, lo que les ayuda a alcanzar sus objetivos estratégicos.

Definiciones actuales de la Gestión del talento humano

- Boudreau y Ramstad (2007): "La administración de recursos humanos es el proceso de gestionar los recursos humanos de una organización para lograr sus objetivos estratégicos".
- Schuler y Jackson (2014): "La administración de recursos humanos es la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos de una organización para lograr sus objetivos".
- Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (2017): "La administración de recursos humanos es el proceso de atraer, seleccionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados para que una organización logre sus objetivos".

- Ulrich, Brockbank, Younger y Ulrich (2017): "La administración de recursos humanos es el proceso de diseñar, implementar y gestionar los sistemas y procesos que permiten a una organización lograr sus objetivos estratégicos a través de sus empleados".

La teoría de la equidad

La teoría de la equidad es una teoría de la motivación que postula que las personas están motivadas para mantener una relación equitativa entre el esfuerzo que ponen en su trabajo y la recompensa que reciben. Cuando las personas sienten que no están siendo tratadas de manera equitativa, pueden volverse desmotivadas, descontentas e incluso pueden irse de la organización.(Adams,1965)

La teoría de la equidad se puede aplicar a la gestión del talento humano de varias maneras. Por ejemplo, las organizaciones pueden utilizar la teoría de la equidad para:

- Establecer salarios justos y competitivos.
- Ofrecer beneficios equitativos a los empleados.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo y ascenso equitativo.
- Crear un entorno de trabajo justo y equitativo.

Al aplicar la teoría de la equidad, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y apreciados, lo que puede conducir a un aumento de la motivación, la productividad y la satisfacción laboral.

Las características de la Gestión del talento humano son las siguientes:

- Proactiva: La Gestión del talento humano debe ser proactiva, es decir, debe anticiparse a las necesidades de las organizaciones.

Esto implica identificar las habilidades y competencias que las organizaciones necesitarán en el futuro y desarrollar programas de formación y desarrollo para que los empleados puedan adquirir estas habilidades y competencias.

- Integral: La Gestión del talento humano debe ser integral, es decir, debe considerar todos los aspectos del talento humano, incluyendo los aspectos individuales, organizacionales y sociales. Esto implica tener en cuenta las necesidades individuales de los empleados, las necesidades de la organización y las necesidades de la sociedad.
- Eficaz: La Gestión del talento humano debe ser eficaz, es decir, debe lograr los resultados deseados. Esto implica utilizar las mejores prácticas y los mejores métodos para atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos.

Las dimensiones de la Gestión del talento humano son las siguientes:

- Reclutamiento: El reclutamiento es el proceso de identificar y atraer a los mejores candidatos para un puesto de trabajo.
- Selección: La selección es el proceso de evaluar a los candidatos para un puesto de trabajo y seleccionar al candidato más adecuado.
- Inducción: La inducción es el proceso de integrar a los nuevos empleados a la organización y familiarizarlos con sus políticas, procedimientos y cultura.
- Desarrollo: El desarrollo es el proceso de mejorar las habilidades y competencias de los empleados para que puedan desempeñar sus funciones de manera más efectiva.
- Compensación y beneficios: La compensación y beneficios es el conjunto de recompensas que la organización ofrece a sus empleados a cambio de su trabajo.

- Retención: La retención es el proceso de mantener a los empleados en la organización y evitar que renuncien.

Los componentes de la Gestión del talento humano son los siguientes:

- Estrategia: La estrategia de Gestión del talento humano es el plan que guía la gestión del talento humano en una organización. Esta estrategia debe estar alineada con la estrategia general de la organización y debe tener en cuenta las necesidades individuales, organizacionales y sociales.
- Políticas: Las políticas de Gestión del talento humano son las reglas que rigen la gestión del talento humano en una organización. Estas políticas deben ser claras, concisas y justas.
- Procedimientos: Los procedimientos de Gestión del talento humano son los pasos que se deben seguir para implementar las políticas de Gestión del talento humano. Estos procedimientos deben ser claros, concisos y fáciles de seguir.
- Recursos: Los recursos de Gestión del talento humano son los materiales y el personal que se necesitan para implementar las políticas y procedimientos de Gestión del talento humano. Estos recursos deben ser suficientes y adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.

La Gestión del talento humano es un proceso complejo y desafiante, pero es esencial para el éxito de las organizaciones. La Gestión del talento humano permite que las organizaciones atraigan, desarrollen y retengan a los mejores talentos, lo que les ayuda a alcanzar sus objetivos estratégicos.

4.2.2. Gestión pública

Según O'Toole (2017) la gestión pública se encarga de la administración de los recursos financieros, humanos y materiales del gobierno para

proporcionar servicios a la población. Esto incluye actividades como la planificación, la organización, la dirección y el control de los recursos públicos.

Asimismo Pollitt y Bouckaert (2017) manifiesta que los principios de administración son los principios generales que rigen el funcionamiento de las organizaciones. Estos principios incluyen la eficiencia, la eficacia, la equidad y la transparencia. La gestión pública aplica estos principios al sector público para garantizar que las organizaciones gubernamentales funcionen de manera efectiva y eficiente.

De igual forma se define a la gestión pública es el conjunto de actividades que realizan las organizaciones públicas para cumplir sus objetivos. (Hood, 2016). Las organizaciones públicas son las organizaciones que forman parte del gobierno. Estas organizaciones tienen una variedad de objetivos, como proporcionar servicios a la población, regular la actividad económica y defender los intereses nacionales. La gestión pública es responsable de asegurar que estas organizaciones cumplan sus objetivos.

Para Ferguson (2015) la gestión pública es un proceso complejo que involucra una variedad de actividades. Estas actividades incluyen la planificación de los objetivos del gobierno, la organización de los recursos públicos para lograr estos objetivos, la dirección de los empleados gubernamentales y el control del uso de los recursos públicos.

La gestión pública es una disciplina científica y artística que se ocupa de la administración de los recursos públicos. La ciencia de la gestión pública se basa en los principios de administración, mientras que el arte de la gestión pública se basa en la experiencia y la habilidad de los gerentes gubernamentales. (Frederickson, 2014)

Por lo tanto se puede definir a la gestión pública es el proceso de administrar los recursos públicos para lograr los objetivos del gobierno. Incluye actividades como la planificación, organización, dirección y control de los recursos públicos. Los gerentes gubernamentales son responsables de asegurar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, eficaz y equitativa para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Los gerentes gubernamentales deben tener una variedad de habilidades y conocimientos, incluyendo habilidades de liderazgo, comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, gestión de proyectos y gestión financiera. La gestión pública es una disciplina importante que juega un papel fundamental en el funcionamiento del gobierno.

la teoría de la gestión pública.

Esta teoría se basa en la idea de que las organizaciones gubernamentales pueden ser administradas de manera eficiente y eficaz utilizando principios y prácticas de gestión similares a los utilizados en el sector privado. La teoría de la gestión pública ha tenido un impacto significativo en la forma en que las organizaciones gubernamentales son administradas en todo el mundo. Ha ayudado a mejorar la eficiencia, la eficacia y la equidad de las organizaciones gubernamentales, y ha ayudado a garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera más efectiva para satisfacer las necesidades de la sociedad. Wilson, W. (1887)

La gestión pública se basa en una serie de principios, incluyendo la eficiencia, la eficacia, la equidad y la transparencia. La eficiencia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos con el menor uso de recursos. La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos de manera oportuna y con los resultados deseados. La equidad se refiere a la distribución justa de los recursos públicos. La transparencia se refiere a la apertura y la rendición de cuentas del gobierno ante el público.

La gestión pública tiene una serie de componentes, incluyendo la planificación, la organización, la dirección y el control. La planificación es el proceso de establecer objetivos y desarrollar estrategias para alcanzarlos. La organización es el proceso de crear una estructura para alcanzar los objetivos. La dirección es el proceso de motivar e inspirar a los empleados para que trabajen juntos para alcanzar los objetivos. El control es el proceso de monitorear el progreso y hacer ajustes según sea necesario.

La gestión pública es una disciplina importante que juega un papel fundamental en el funcionamiento del gobierno. Los gerentes gubernamentales son responsables de asegurar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, eficaz y equitativa para satisfacer las necesidades de la sociedad.

A continuación, se presentan algunos de los componentes más importantes de la gestión pública:

Planificación: Los gerentes gubernamentales deben desarrollar planes que sean consistentes con los objetivos del gobierno y que tengan en cuenta los recursos disponibles.

Organización: Los gerentes gubernamentales deben crear una estructura que permita a las organizaciones gubernamentales operar de manera eficiente y eficaz.

Dirección: Los gerentes gubernamentales deben motivar e inspirar a los empleados para que trabajen juntos para lograr los objetivos del gobierno.

Control: Los gerentes gubernamentales deben monitorear el progreso y hacer ajustes según sea necesario para asegurarse de que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, eficaz y equitativa.

La gestión pública es una disciplina compleja y desafiante, pero es esencial para el funcionamiento eficaz del gobierno. Los gerentes gubernamentales deben tener una variedad de habilidades y conocimientos para ser efectivos en su trabajo, incluyendo habilidades de liderazgo, comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, gestión de proyectos y gestión financiera.

4.3. Marco conceptual

Gestión pública: es el proceso de administrar los recursos públicos para lograr los objetivos del gobierno. Los gerentes gubernamentales son responsables de asegurar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, eficaz y equitativa para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Gestión del talento humano: es el proceso de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos para una organización. Los gerentes de recursos humanos son responsables de asegurar que la organización tenga los empleados adecuados con las habilidades y conocimientos necesarios para lograr sus objetivos.

Planificación: es el proceso de establecer objetivos y desarrollar estrategias para alcanzarlos. Los gerentes son responsables de crear un plan que permita a la organización operar de manera eficiente y eficaz.

Organización: es el proceso de crear una estructura para alcanzar los objetivos. Los gerentes son responsables de crear una estructura que permita a la organización operar de manera eficiente y eficaz.

Dirección: es el proceso de motivar e inspirar a los empleados para que trabajen juntos para alcanzar los objetivos. Los gerentes son responsables de crear un entorno de trabajo positivo en el que los empleados puedan prosperar.

Control: es el proceso de monitorear el progreso y hacer ajustes según sea necesario. Los gerentes son responsables de garantizar que la organización esté alcanzando sus objetivos y que se estén realizando los ajustes necesarios para mantenerse en el camino correcto.

Eficiencia: es la capacidad de lograr los objetivos con el menor uso de recursos. Los gerentes son responsables de asegurarse de que la organización esté utilizando sus recursos de manera eficiente.

Eficacia: es la capacidad de lograr los objetivos de manera oportuna y con los resultados deseados. Los gerentes son responsables de asegurarse de que la organización esté logrando sus objetivos de manera efectiva.

Equidad: es la distribución justa de los recursos públicos. Los gerentes gubernamentales son responsables de asegurarse de que los recursos públicos se distribuyan de manera justa a todos los ciudadanos.

Transparencia: es la apertura y la rendición de cuentas del gobierno ante el público. Los gerentes gubernamentales son responsables de asegurarse de que el gobierno sea transparente en sus operaciones.

V. METODOLOGÍA

5.1. Tipo y nivel de la investigación.

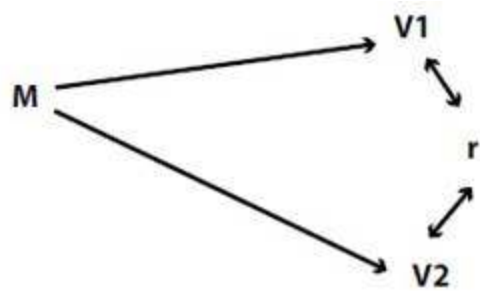
Investigación básica: La investigación básica es un tipo de investigación que no se centra en resolver problemas específicos, sino en aumentar el conocimiento sobre un tema. Se centra en comprender los principios fundamentales de un fenómeno o proceso, y en desarrollar teorías y modelos que puedan explicarlo. La investigación básica es importante porque proporciona una base para la investigación aplicada, que tiene como objetivo desarrollar soluciones a problemas concretos.(Supo, 2017)

Nivel relacional: el estudio es de nivel relación puesto que se determinara la relación entre dos o más variables.(Hernández Sampieri et al., 1997)

5.2. Diseño de Investigación

El diseño aplicado es no experimental puesto que no se intervendrá sobre las variables de estudio, sino solo se generar la medición de cada una de ellas de forma independiente para luego mediante la estadística establecer su relación significativa. (Bernal Torres, 2010)

La investigación correlacional es un tipo de investigación que se centra en la relación entre dos o más variables. Se utiliza para identificar asociaciones entre variables, pero no puede establecer relaciones de causa y efecto. La investigación correlacional es útil para comprender los fenómenos sociales y naturales, y puede utilizarse para desarrollar teorías y modelos.(F. Arias, 2016)



Donde:

M: Unidad de análisis

V1: Gestión pública

V2: Gestión del talento humano

r: Relación entre las variables

5.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

5.4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Gestión pública	D.1: Formulación estratégica	Función de la gestión administrativa	1,2,3,4,5	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto Medio Bajo	Ordinal
	D.2: Gestión por resultados	Conocimiento de políticas y planes Estilos de liderazgo	6,7,8,9,10			
	D.3: Gestión Financiera	Análisis financiero	11,12,13,14,15			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Gestión del talento humano	D.1: Integración	Aplicabilidad de técnicas de selección del personal Cumplimiento de requisitos de perfil laboral Conocimientos requeridos al puesto	1,2,3	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto Medio Bajo	Ordinal
	D.2: Formación	Perfil de conocimientos y procedimientos del puesto Capacitaciones del personal Desenvolvimiento del personal	4,5,6			
	D.3.: Evaluación	Aplicabilidad de métodos de evaluación del desempeño Cargos según idoneidad profesional Verificación del trabajo	7,8,9			
	D.4: Compensación	Motivación del personal Incentivos aplicados Plan de promociones y ascensos	10,11,12			

5.5. Población – Muestra

Población.

La población de estudio es el conjunto de personas u objetos sobre los que se quiere realizar una investigación. Esta población puede estar definida por características comunes. (Díaz de Rada, 2009)

En este caso la población estuvo definida por 73 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Nasca.

Muestra.

La muestra estuvo constituida por todos los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Nasca. Participaron 73 personas las cuales completaron el llenado de los dos cuestionarios aplicados.

Muestreo.

Se aplicó un muestreo censal, el cual consiste en considerar a toda la población como muestra de estudio. (Berlanga Silvestre y Rubio Hurtado, 2012)

Se determinó este muestreo puesto que el tamaño de la población era inferior a 100 individuos.

5.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

La encuesta, es un método de investigación social que utiliza un cuestionario para recopilar información de una muestra de personas. (Díaz de Rada, 2009)

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables en estudio.

Instrumento.

El cuestionario de gestión pública y un cuestionario de gestión del talento humano.

Un cuestionario es una lista de preguntas que se utilizan para recopilar información sobre las opiniones, creencias, hábitos o comportamientos de una persona o un grupo de personas.(F. G. Arias, 2012)

5.7. Técnicas interpretación de datos

Para cumplir con los objetivos de la investigación, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para procesar la información. Análisis descriptivo estadístico: El procesamiento de datos, la creación de tablas y figuras y el establecimiento de frecuencias y porcentajes correspondientes se realizaron utilizando Microsoft Excel.

Análisis estadístico inferencial: se utilizó SPSS. utilizando estadísticas descriptivas para variables cuantitativas.

Se analizó la normalidad de los datos para decidir entre pruebas paramétricas y no paramétricas para contrastar las hipótesis propuestas.

VI. RESULTADOS

Tabla 1. Resultados de la variable Gestión pública en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	47%
Medio	15	21%
Bajo	24	33%
Total	73	100%

Figura 1. Resultados de la variable Gestión pública en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

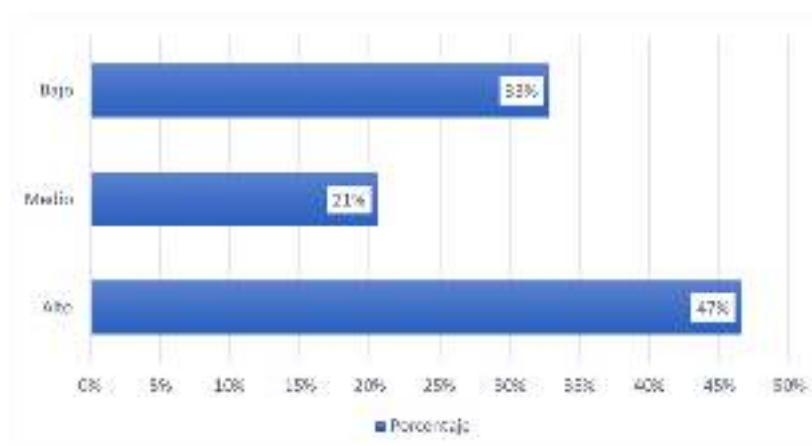


Tabla 2. Resultados de formulación estratégica en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	34%
Medio	18	25%
Bajo	30	41%
Total	73	100%

Figura 2. Resultados de formulación estratégica en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

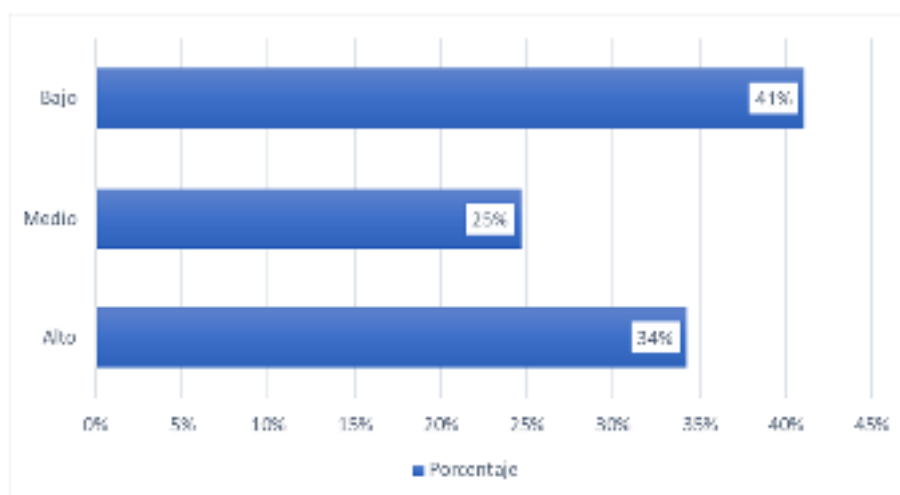


Tabla 3. Resultados de gestión por resultados en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	52%
Medio	23	32%
Bajo	12	16%
Total	73	100%

Figura 3. Resultados de gestión por resultados en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

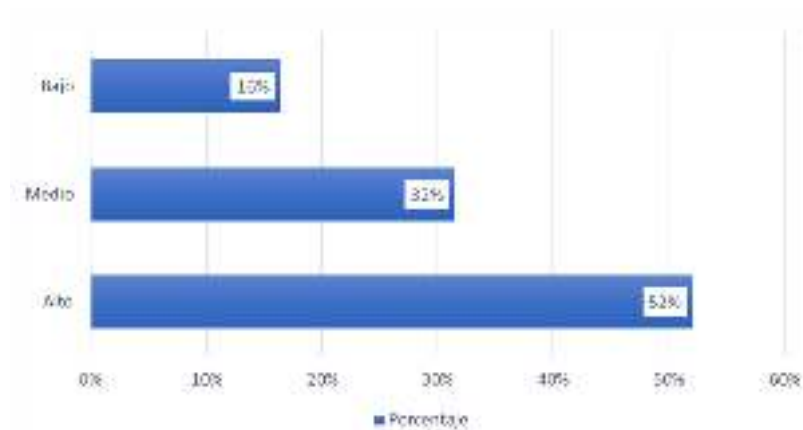


Tabla 4. Resultados de gestión financiera en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	45%
Medio	21	29%
Bajo	19	26%
Total	73	100%

Figura 4. Resultados de gestión financiera en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

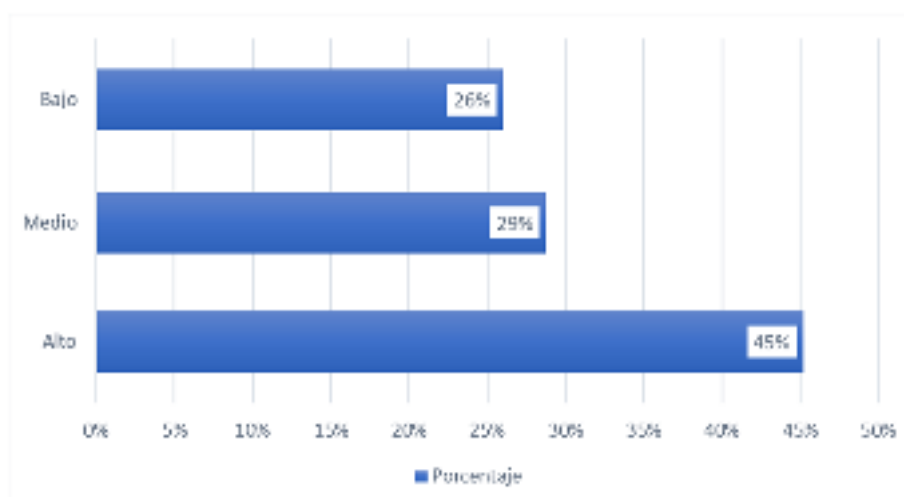


Tabla 5. Resultados de gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	51	70%
Medio	9	12%
Bajo	13	18%
Total	73	100%

Figura 5. Resultados de gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017

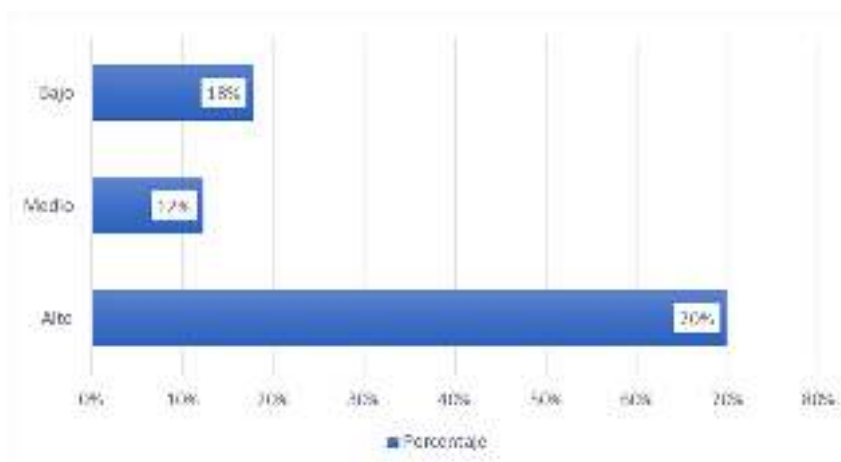


Tabla 6. Resultados de la integración en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	41	56%
Medio	12	16%
Bajo	20	27%
Total	73	100%

Figura 6. Resultados de la integración en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

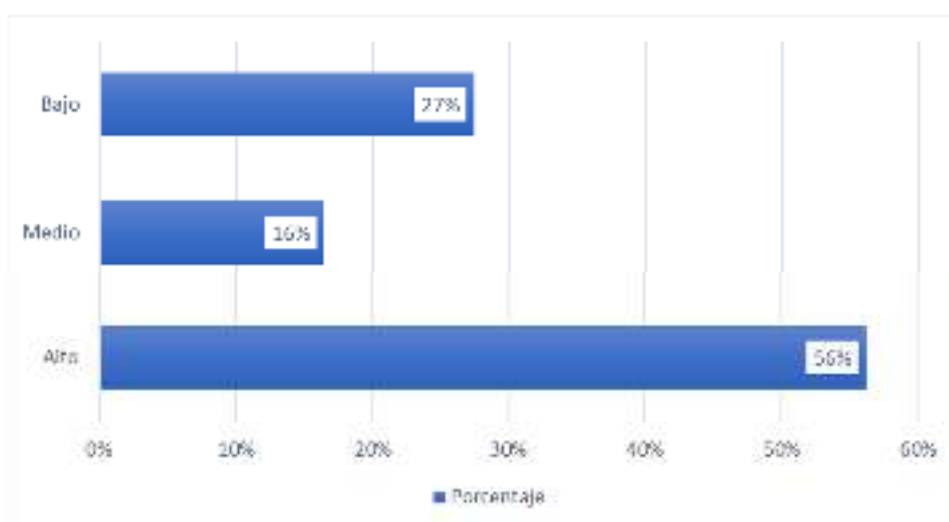


Tabla 7. Resultados de la formación en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	39	53%
Medio	15	21%
Bajo	19	26%
Total	73	100%

Figura 7. Resultados de la formación en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

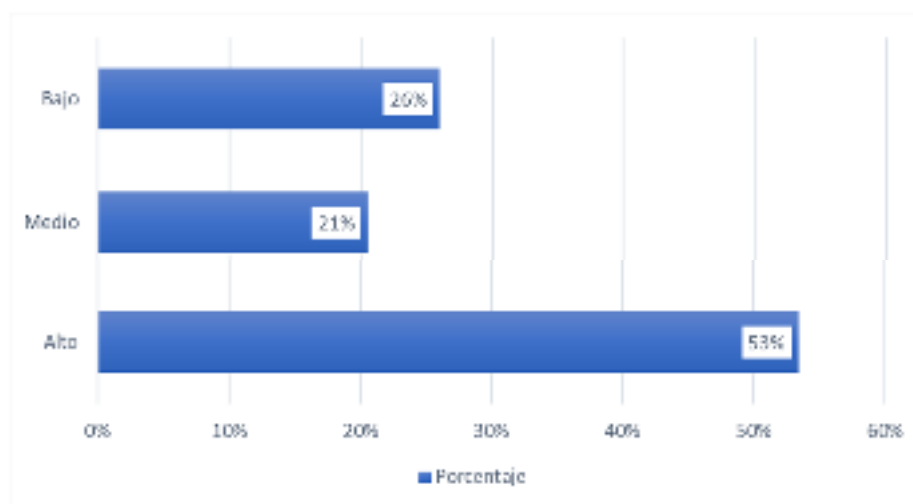


Tabla 8. Resultados de la evaluación en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	44%
Medio	22	30%
Bajo	19	26%
Total	73	100%

Figura 8. Resultados de la evaluación en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

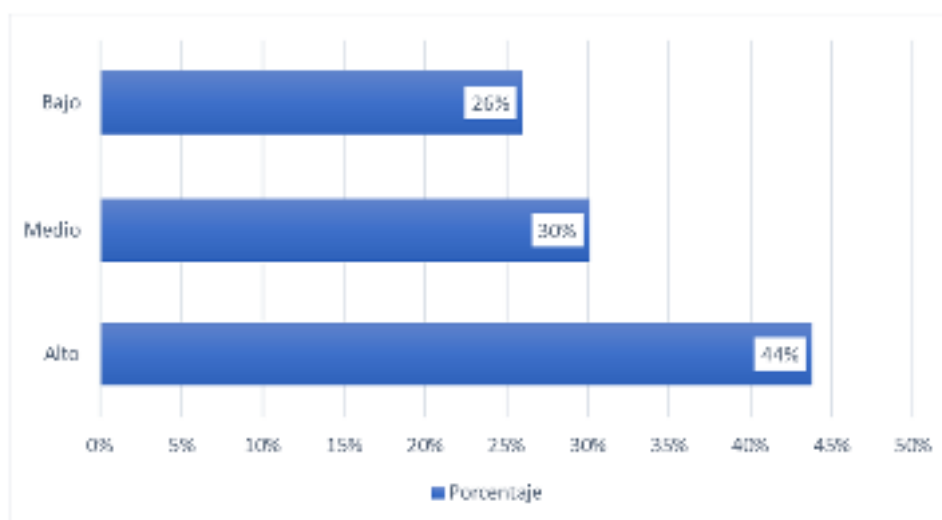
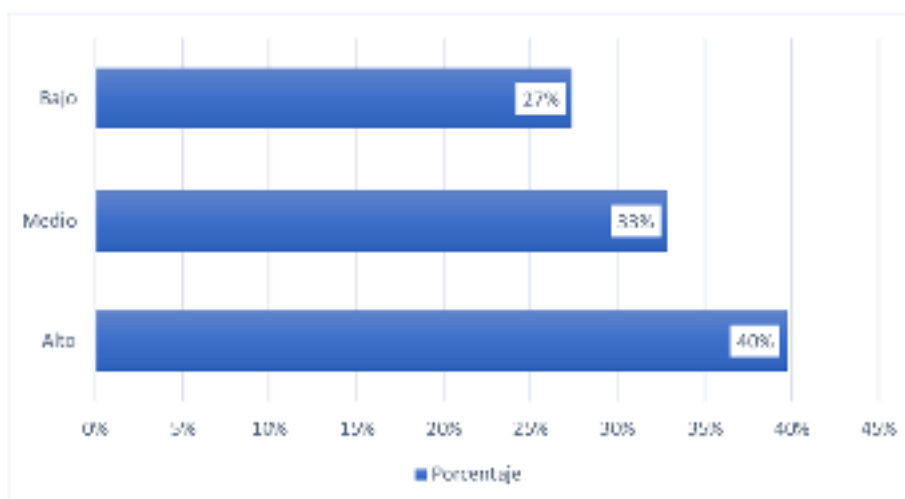


Tabla 9. Resultados de la compensación en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	40%
Medio	24	33%
Bajo	20	27%
Total	73	100%

Figura 9. Resultados de la compensación en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.



Prueba de normalidad

H₀: Los datos provienen de una distribución paramétrica

H₁: Los datos no provienen de una distribución paramétrica

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión publica	0.124	73	0.001
Gestión del talento humano	0.324	73	0.002

Interpretación: Existen dos estadísticos para la prueba de normalidad, el de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk; cuando la muestra es igual o mayor a cincuenta ($n \geq 50$) se utiliza el estadístico Kolmogorov-Smirnov, para el caso de la presente investigación la muestra es de setenta y tres ($73 > 50$) por lo que se analizó el resultado de dicho estadístico. Como se observa en la tabla 5, el nivel de Significancia para ambas variables es menor a 0.05 (Sig. < 0.05), según la regla estadística cuando el resultado del nivel de Significancia es menor a 0.05 los datos tienen una distribución que no es normal (estadística no paramétrica).

Prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis alterna

H_a: Existe relación significativa entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Tabla 11. Relación entre la gestión del talento humano y la gestión pública en trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

				Gestión del talento humano
Rho de Spearman	de	Gestión pública	Coeficiente de correlación	,523**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	73

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman presente entre las variables indica una relación moderadamente positiva y es estadísticamente significativo ($r_s = 0.523$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación directamente significativa entre la gestión pública y la gestión del talento humano en los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Nasca en 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula

H₀: No existe relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis alterna

H₁: Existe relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12. Relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

			Integración
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación	,452*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman presente entre las variables indica una relación moderadamente positiva y es estadísticamente significativo ($r_s = 0.452$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación directamente significativa entre la gestión pública y la integración la gestión del talento humano en los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Nasca en 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula

H₀: No existe relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis alterna

H₂: Existe relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13. Relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Rho de Spearman	Gestión pública	Coeficiente de correlación	Formación
		Sig. (bilateral)	,445*
		N	,000
			73

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman presente entre las variables indica una relación moderadamente positiva y es estadísticamente significativo ($rS = 0.445$, $p_valor = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación directamente significativa entre la gestión pública y la formación la gestión del talento humano en los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Nasca en 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula

H₀: No existe relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Hipótesis alterna

H₃: Existe relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14. Relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

			Evaluación
Rho de Spearman	de Gestión pública	Coefficiente de correlación	,498*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman presente entre las variables indica una relación moderadamente positiva y es estadísticamente significativo ($rS = 0.498$, $p_valor = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación directamente significativa entre la gestión pública y la evaluación la gestión del talento humano en los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Nasca en 2017.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula

H₀: No existe relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017

Hipótesis alterna

H₃: Existe relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$: se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$: No se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15. Relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017

			Compensación
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación	,342*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman presente entre las variables indica una relación moderadamente positiva y es estadísticamente significativo ($r_s = 0.342$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación directamente significativa entre la gestión pública y la compensación la gestión del talento humano en los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Nasca en 2017.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Primera

Se logro la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017. ($p < 0.05$)

Segunda

Se logro determinar la existencia de una relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Tercera

Se logro determinar la existencia de una relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

Cuarta

Se logro determinar la existencia de una relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.

RECOMENDACIONES

En relación a los resultados y las conclusiones se plantean las siguiente recomendaciones:

Establecer una cultura de trabajo positiva esencial para el éxito de cualquier organización, pero es especialmente importante en el sector público, donde los empleados a menudo se enfrentan a retos y presiones únicos.

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Los empleados municipales deben tener la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos a lo largo de su carrera. Esto les ayudará a ser más efectivos en sus puestos de trabajo y también les ayudará a ser más felices y satisfechos con su trabajo. Los gerentes pueden ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a través de programas de capacitación, programas de mentoría y oportunidades de networking.

reconocidos y recompensados por su buen trabajo. Esto ayudará a motivarlos y a mantenerlos comprometidos con su trabajo. Los gerentes pueden reconocer y recompensar el buen trabajo a través de elogios verbales, premios, promociones y oportunidades de crecimiento.

Crear un ambiente de trabajo seguro y saludable. Los empleados municipales deben trabajar en un ambiente de trabajo seguro y saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- García, M. y García R. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo: Avances y desafíos en América Latina y el Caribe (2a ed.)*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo
- Alcántara Sáez, Manuel. (1998). *La gestión pública en América Latina*. Madrid: Trotta.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación -Introducción a la metodología científica (Ediciones)*. 7a Edición.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación (Sexta Edic)*. Episteme.
- Barjau, Jorge. (2000). *La gestión pública en América Latina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Berlanga Silvestre, V., & Rubio Hurtado, M. J. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. *Revista de innovación-REIRE*, 5(2), 101-113. <https://doi.org/10.1344/reire2012.5.2528>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos*. (10a ed.). McGraw-Hill.
- Cunill Grau, Nuria. (1997). *La gestión pública en América Latina: retos y perspectivas*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.

- Dessler, G. (2018). *Administración de recursos humanos*. (15a ed.). Pearson.
- Díaz de Rada, V. (2009). *Análisis de datos de encuesta Desarrollo de una investigación*.
- Ferguson, K. P. (2015). *Public administration: The state of the discipline* (5th ed.). Routledge.
- Frederickson, H. G. (2014). *The public administration theory primer* (4th ed.). M.E. Sharpe.
- Freytes, Graciela. (2001). *La gestión pública en América Latina: desafíos y perspectivas*. Buenos Aires: Paidós.
- Gómez, L. F. (2017). *Administración de recursos humanos: estrategia y competitividad*. (2a ed.). Cengage Learning.
- Guerrero Gutiérrez, José Antonio. (2000). *La gestión pública en América Latina: una visión desde el derecho*. México: Porrúa.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la investigación*.
- Hood, C. (2016). *The tools of government* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- Iberico, M (2017). *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016*. Universidad Cesar Vallejo (tesis de posgrado). Lima
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. (2012). *Informe de gestión de los gobiernos locales*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas del Perú.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill Education.
- O'Donnell, Guillermo. (1993). *La democracia en América Latina*. Buenos Aires: Paidós.

- O'Toole, L. J. (2017). *Public management: A practical introduction* (5th ed.). Sage Publications.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public management reforms: A comparative analysis* (4th ed.). Oxford University Press.
- Prats, Joan. (1994). *La nueva gestión pública*. Barcelona: Ariel.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). *Informe sobre desarrollo humano Perú 2015*. Lima: PNUD.
- Quiroz, K. (2016). *Gestión del talento humano para mejorar las competencias laborales de los colaboradores en la municipalidad distrital de Guadalupe, 2016*. Universidad Cesar Vallejo (tesis de posgrado). Chiclayo
- Samaniego L y Vilchez, M (2014). *Políticas públicas y gestión en la municipalidad del Rímac, 2013*. Universidad Cesar Vallejo (tesis de posgrado). Lima
- Santisteban, Juan. (2002). *La gestión pública en América Latina: una visión desde la gestión social*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Strategic human resource management: A global perspective* (4th ed.). New York, NY: Wiley.
- Simon, W. (2016) *Gobierno Electrónico y su Influencia en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco, 2016*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion (tesis de posgrado). Pasco.
- Subirats, Joan. (1997). *La nueva gestión pública*. Barcelona: Ariel.
- Supo, J. (2017). *Portafolio de Aprendizaje Para la Docencia en Investigación Científica*. En *Sociedad Hispana de Investigadores Científicos* (Vol. 53, Número 9). Bioestadístico EIRL. www.sincie.com

Ulrich, D., Brockbank, W., Younger, J., & Ulrich, M. D. (2017). The new way to build a winning culture. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2014). Estudio sobre la gestión pública en los municipios peruanos. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Wilson, W. (1887). The study of administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>Problemas específicos O.E.1 Identificar la relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>O.E.2 Identificar la relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>O.E.3 Identificar la relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>O.E.4 Identificar la relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión pública y la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación entre la gestión pública y la integración de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>H.E.2 Existe relación entre la gestión pública y la formación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>H.E.3 Existe relación entre la gestión pública y la evaluación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p> <p>H.E.3 Existe relación entre la gestión pública y la compensación de la gestión del talento humano en trabajadores de la municipalidad provincial de Nasca, 2017.</p>	<p>Variable 1: Gestión pública</p> <p>Dimensiones: - D.1: Formulación estratégica - D.2: Gestión por resultados - D.3: Gestión Financiera</p> <p>Variable 2: Gestión del talento humano.</p> <p>Dimensiones: - D.1: Integración - D.2: Formación - D.3.: Evaluación - D.4: Compensación</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Relacional Diseño: No experimental</p> <p>Población: Trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Nasca</p> <p>Muestra: 73 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Nasca.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos Tabulación Análisis descriptivo <ul style="list-style-type: none"> • Tablas académicas • Gráficos de barra Análisis inferencial <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de normalidad • Prueba de correlación </p>

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario de gestión del talento humano

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial Nasca, la información recopilada es de carácter confidencial y se utilizara solo para el desarrollo de esta investigación.

Indicaciones: Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	Dimensión 1: Integración	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Se aplica la prueba de conocimiento como técnica de selección de ingreso a la institución					
2.	El personal cumple con los requisitos del perfil del cargo que desempeña					
3.	Presentan los trabajadores, experiencia profesional con conocimientos y destrezas que requiere el desempeño de las actividades designadas					
Dimensión 2: Formación						
4.	Presentan conocimiento de las actividades y los procedimientos que debe realizar en el puesto de trabajo que ocupan					
5.	Se le ha brindado algún tipo de Capacitación					
6.	¿Los conocimientos y habilidades adquiridas por medio de las capacitaciones le sirven en el desenvolvimiento de sus actividades?					
Dimensión 3: Evaluación						
7.	Se aplica algún método de evaluación del desempeño de trabajo					
8.	Los cargos más altos de la organización son cubiertos por personal con competencia, capacidad y experiencia					
9.	Se verifica el trabajo realizado por el personal					
Dimensión 4: Compensación						
10.	Se siente motivado a realizar su trabajo					
11.	Recibe incentivos monetarios o no monetarios por el desempeño de su trabajo					
12.	Se da a conocer en la institución un plan de promociones y ascensos para los servidores					

GESTIÓN PÚBLICA						
FORMULACIÓN ESTRATÉGICA						
1	Usted considera que la municipalidad cuenta con una visión de largo plazo que esté en vigencia durante más de una gestión municipal.	1	2	3	4	5
2	Usted considera que el plan municipal de mediano plazo cuenta con un análisis de la situación y de los principales problemas de la población.	1	2	3	4	5
3	Usted considera que la gran mayoría de los objetivos de los planes de mediano plazo se concretan en programas con metas anuales, sobre todo en seguridad.	1	2	3	4	5
4	Usted considera que existe armonización entre la planificación y el presupuesto municipal.	1	2	3	4	5
5	Usted considera que en la formulación de los objetivos, la municipalidad ha tomado en cuenta la opinión de las organizaciones de la sociedad civil	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR RESULTADOS						
6	Usted considera que se elabora el presupuesto municipal con base al cumplimiento de objetivos definidos en el plan municipal.	1	2	3	4	5
7	Usted considera que en la municipalidad, los programas presupuestarios detallan los insumos, productos y resultados esperados.	1	2	3	4	5
8	Usted considera que en la municipalidad elabora la proyección de sus ingresos, gastos, y deuda pública para un período de tres años a más.	1	2	3	4	5
9	Usted considera que la municipalidad realiza un seguimiento del progreso y del logro de los objetivos y metas de la gestión	1	2	3	4	5
10	Usted considera que los recursos del plan de incentivos favorecen al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la gestión	1	2	3	4	5
GESTIÓN FINANCIERA						
11	Usted considera que la oficina de presupuesto tiene la facultad de pedir evaluaciones rápidas de desempeño para la toma de decisiones presupuestarias.	1	2	3	4	5
12	Usted considera que existe una diferencia mínima entre el gasto ejecutado y el originalmente presupuestado	1	2	3	4	5
13	Usted considera que el sistema de contabilidad permite la toma de decisiones financieras	1	2	3	4	5
14	Usted considera que la municipalidad genera a través del SIAF informes periódicos respecto a la ejecución del gasto público.	1	2	3	4	5
15	Usted considera que la mayor parte de las compras y contrataciones se realizan a través de licitaciones públicas	1	2	3	4	5

Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

