

El talento humano y la gestión pública de una Municipalidad Distrital

Human talent and the public management of a District Municipality

  Diego Stuar Chanduy Cubas¹

  Brandon Aldahir Bernal Zambrano¹

  José Foción Echeverría Jara¹

¹ Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú

Fecha de recepción: 12.01.2023

Fecha de revisión: 22.02.2024

Fecha de aprobación: 25.02.2024

Como citar: Chanduy Cubas, D., Bernal Zambrano, B. & Echeverría Jara, J. (2024). El talento humano y la gestión pública de una Municipalidad Distrital. UCV HACER, 13 (1), 19-29.

<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v13n1a2>

Autor de correspondencia: Diego Stuar Chanduy Cubas

Abstract

The purpose of this research was; determine the level of influence of human talent in the public management of the district municipality of Lagunas, period 2020. The research approach was quantitative and applied, using the non-experimental, descriptive and cross-sectional correlational research design. In the study, all 50 workers who work in the municipality were taken into account as the population; of them are considered to be considered a census sample, since the population is small and to whom the developed questionnaires were applied where 24 items were designed organized around 4 dimensions related to the variable of human talent, and another 18 items focused on 3 dimensions. linked to the public management variable, whose responses were evaluated using a Likert scale, in order to measure the response of the workers regarding the study variables. The results showed that human talent has a significant influence on public management in the District Municipality of Lagunas, period 2020. A Spearman rating coefficient (Rho) of 0.640 was found, which indicates a good assessment between both variables. Furthermore, a significance level of 0.000 was obtained, lower than 0.05, which led to the acceptance of the alternative hypothesis and the rejection of the null hypothesis. Regarding the subvariables competencies, knowledge, skills and ethical behaviors, the Spearman evaluation coefficients were 0.464, 0.433, 0.400 and 0.762, respectively, with significance levels of 0.001, 0.002, 0.004 and 0.000, all less than 0.05. This confirms that each dimension of human talent significantly influences the public management of the municipality.

Keywords: human talent, public management, skills, abilities, management capacity.

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito; determinar el nivel de influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020. El enfoque de investigación fue cuantitativo y aplicada, utilizándose para ello el diseño de investigación no experimental, descriptivo y de corte transversal correlacional. En el estudio se tomó en cuenta como población a todos los 50 trabajadores que laboran en la municipalidad; de ellos se determinó considerar una muestra censal, toda vez que la población es pequeña y a quienes se aplicó los cuestionarios elaborados donde se diseñaron 24 ítems organizados en torno a 4 dimensiones relacionadas con la variable de talento humano, y otros 18 ítems centrados en 3 dimensiones vinculadas a la variable de gestión pública, cuyas respuestas fueron evaluadas mediante una escala Likert, con el fin de medir la respuesta de los trabajadores respecto a las variables del estudio. Los resultados mostraron que el talento humano tiene una influencia significativa sobre la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Lagunas, periodo 2020. Se halló un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.640, lo que indica una buena correlación entre ambas variables. Además, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, inferior a 0.05, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. En cuanto a las subvariables competencias, conocimiento, habilidades y comportamientos éticos, los coeficientes de correlación de Spearman fueron 0.464, 0.433, 0.400 y 0.762, respectivamente, con niveles de significancia de 0.001, 0.002, 0.004 y 0.000, todos menores a 0.05. Esto confirma que cada dimensión del talento humano influye de manera significativa en la gestión pública de la municipalidad.

Palabras clave: aprendizaje, estilos de aprendizaje, CHAEA.

INTRODUCCIÓN

Producto de la pandemia del Covid – 19, en municipios tanto de provincias como de distritos del país acontecieron diferentes situaciones problemáticas y el municipio de Lagunas no estuvo exento, dejando de atender a la población por un período de más de sesenta días, como resultado, se generó un retraso en las diversas gestiones orientadas al mejoramiento y desarrollo de programas en beneficio de la población. La municipalidad no pudo realizar sus actividades de manera remota debido a que los trabajadores residentes en pueblos aledaños enfrentan un sistema de internet deficiente, sumado a la falta de capacitación del personal en el manejo de plataformas digitales. Esta situación impidió que los empleados pudieran atender las demandas de la comunidad de manera adecuada. Otro factor que agrava esta problemática es que el talento humano es seleccionado por el partido político en el poder, lo que permite al gobierno entrante designar a personas cercanas a su entorno. Además, el personal presencial no opera con eficiencia, dado que la municipalidad carece de equipos modernos, tecnología actualizada, mobiliario en buen estado y los materiales necesarios para el correcto desempeño de sus funciones son limitados.

A su vez, la escasez de recursos económicos representa un desafío adicional, ya que la municipalidad recibe un presupuesto insuficiente por parte del Estado, y la ausencia de partidas adicionales limita el desarrollo del distrito. Este problema se ve agravado por las deudas heredadas de gestiones anteriores, lo que ha derivado en situaciones como el embargo de la cisterna de agua y el volquete utilizado para la recolección de residuos.

Por tales motivos en la investigación se formuló la siguiente pregunta e planteó la pregunta principal de investigación: ¿De qué manera influye el talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas durante el período 2020?. De igual manera, se formularon preguntas específicas como: ¿De qué manera influyen las competencias del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas?, ¿Cómo incide el conocimiento del talento humano en dicha gestión?, ¿En qué medida impactan las habilidades del talento humano en la gestión pública de la municipalidad?, y ¿Cuál

es la influencia de los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas?.

El objetivo general del estudio fue determinar el nivel de influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020. En cuanto a los objetivos específicos, se plantearon los siguientes: describir las competencias del talento humano en la gestión pública, diagnosticar el nivel de conocimiento del talento humano, identificar las habilidades del talento humano, y caracterizar los comportamientos éticos que afectan la gestión pública de la municipalidad. Finalmente, se formularon las siguientes hipótesis: la hipótesis nula establecía que el talento humano no influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020, mientras que la hipótesis alternativa proponía que el talento humano sí tiene una influencia significativa en la gestión pública de la municipalidad durante el mismo período.

Los investigadores consideraron varios antecedentes investigativos, los cuales se mencionan en la discusión de los resultados. En lo referente a las bases teóricas, se tomó la definición del talento humano de Chiavenato (2009) menciona que es: “el activo fundamental dentro de una organización, enfatizando a las actitudes, conocimientos, experiencias, habilidades, intereses y que son en esencia la parte activa de dicha organización” ... añade que se les denomina colaboradores, recursos humanos, capital humano, capital intelectual. Al respecto, Vallejo (2016) afirma La actividad humana, que incluye aptitudes, conocimientos, experiencias, habilidades e intereses, constituye en esencia lo que se entiende como talento humano (Chiavenato, 2009). Este autor sostiene que el talento humano es fundamental para aportar conocimientos a la organización, permitiendo la creación, desarrollo y aplicación de competencias y habilidades. De este modo, el talento humano facilita el logro de los objetivos y metas organizacionales, contribuyendo a la realización de su misión y visión.

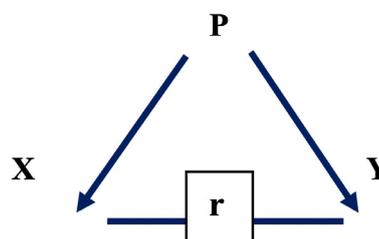
En relación con las competencias, Gutiérrez (2010) argumenta que estas representan una cualidad distintiva en las personas, diferenciándolas unas de otras. Estas cualidades abarcan características de personalidad,

motivaciones, habilidades y conocimientos. Por su parte, Jaramillo (2012) define el conocimiento como el conjunto de creencias contextualizadas y validadas por expertos, las cuales, aunque limitadas por el entorno, son fortalecidas y organizadas por la destreza del experto, sentando las bases para acciones objetivas y la generación de valor. Katz (1974) describe las habilidades como capacidades que se desarrollan de manera innata, manifestándose en la productividad más allá de la simple capacidad, siendo su criterio principal la acción eficaz en entornos cambiantes. Respecto a los comportamientos éticos, Judge y Robbins (2009) señalan que estos se centran en cómo las acciones de las personas afectan su desempeño dentro de la organización.

Por otro lado, en cuanto a la gestión pública, Bastidas y Pisconte (2009) la definen como el conjunto de acciones que las instituciones realizan para cumplir sus objetivos, metas y fines, enmarcadas en las políticas públicas dictadas por el Poder Ejecutivo. Estos autores agregan que la gestión pública actúa como un puente de comunicación entre instituciones públicas y privadas, y se convierte en un medio de conexión entre dependencias públicas y los valores institucionales. El éxito de la gestión pública, además de los recursos tecnológicos y técnicos, depende de la orientación institucional hacia la garantía del bienestar común y la mejora de la calidad de vida de las personas. La **Capacidad de gestión**, se refiere al conjunto de habilidades para administrar las finanzas, tecnología, insumos, materias primas, y recursos humanos, para el logro de finalidad y objetivos de la organización; haciendo uso de las funciones administrativas y sus herramientas de modo eficiente y eficaz. **Presupuesto público**, Bastidas y Pisconte (2009) “se refieren a un instrumento indispensable en términos de gestión en finanzas del sector público, además se utiliza como un elemento esencial en el logro de los objetivos que se encuentran en los planes de gobierno, invirtiendo en las diferentes actividades programadas y en los proyectos en los que se encuentra” (p. 44). Y la **Eficiencia y eficacia**, Coulter y Robbins (2010) indican que: La eficiencia se refiere al correcto uso de las tareas y actividades ejecutadas dentro de una institución para alcanzar sus objetivos. Por otro lado, la eficacia se enfoca en asegurar que todos los procesos y tareas dentro de la organización se realicen de manera simple y adecuada.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación, Baena (2014) a investigación aplicada tiene como objetivo utilizar la teoría para resolver una dificultad específica, enfocándose en la posibilidad de aplicar conceptos teóricos generales en situaciones prácticas y destinando esfuerzos a resolver problemas que enfrenta la sociedad. En este sentido, el estudio realizado fue de tipo aplicada, ya que abordó la problemática que afectaba a la municipalidad distrital de Lagunas, considerando cómo esta situación impactaba en el desarrollo de sus actividades en beneficio de la población. El diseño de investigación fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables del estudio. Se utilizó un método descriptivo con un enfoque de corte transversal, dado que los datos se recopilaban en un único momento. Además, fue correlacional, ya que el propósito del estudio fue describir las variables, analizar su impacto y examinar la interrelación entre ellas en un momento específico. Se siguió el esquema correspondiente para este tipo de investigación.



Donde:

P = Trabajadores de la municipalidad

X = Talento humano

Y = Gestión pública

r = Relación que existe entre ambas variables de la investigación

Población, conjunto de todas las personas, en este caso de iguales características que pueden ser sometidos a los instrumentos de recolección de datos, Por lo tanto, nuestro estudio incluyó a la totalidad de la población, conformada por los trabajadores de la municipalidad distrital de Lagunas, es decir, los 50 colaboradores, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos diseñado para la investigación.

Tabla 1.

Cuadro del personal de la municipalidad distrital de Lagunas.

Cargos	Nº de trabajadores
Alcalde	01
Regidores	05
Directivos	05
Trab. Admin.	19
Trab. operativos	20
Total	50

Nota. Colaboradores con su cargo respectivo.

Sobre la muestra, Hernández, *et al.* (2010) afirma que “se refiere a una parte de una población, de la que se recogen datos, además tiene que ser representativa de esa misma población”. En este caso como la población es igual a la muestra de denomina muestra censal. **Las Técnicas de recolección** utilizadas fueron: Análisis documental, que son fichas bibliográficas cuya finalidad es recoger y analizar el material impreso, dicha información es usada en el desarrollo de la base teórica (Bernal, 2010, p. 194). Esta técnica se pudo utilizar con la finalidad de agrupar registros requeridos en relación a los constructos de investigación, además sirvió para plantear la realidad problemática. Respecto a **la encuesta**, Hernández, *et al.* (2010) afirma que es “un procedimiento de recogida de datos a muestras determinadas en el tiempo indicado”. Su aplicación fue dirigida a los colaboradores del municipio distrital de Lagunas, para tal caso se aplicaron 2 encuestas, una para medir la variable dependiente y otra a la independiente. **Instrumentos:** se hizo uso de la ficha resumen, que son papeles de trabajo, vía los cuales se extrae la información al leer dicho material, considerando solo lo esencial. Del material que se leyó en primera instancia, se recogió información acerca de los antecedentes, que fue considerada en el desarrollo de las bases teóricas del estudio en relación a las variables, además de las subvariables e indicadores. **El Cuestionario** estuvo compuesto por 24 ítems considerando cuatro 4 dimensiones relacionadas con el constructo talento humano y otros 18 ítems en relación a 3 dimensiones de la variable gestión pública, cuyas respuestas fueron medidas por

la escala de Likert, para midiendo la reacción de cada trabajador frente a las variables en estudio. Para la respectiva aplicación de los instrumentos a los trabajadores, se solicitó el permiso respectivo a la alcaldesa de la municipalidad distrital de Lagunas, siendo este favorable para su ejecución en el lugar y tiempo indicado, con el objetivo de obtener datos confiables, evitando desviaciones que puedan obstaculizar la investigación en cuanto a tiempo y lugar que pueda generar incomodidad en el personal.

Validación del instrumento, se utilizó la técnica de juicios de expertos quienes realizaron la validación de los cuestionarios a través de una ficha formato. La validación de los instrumentos se efectuó considerando a 3 especialistas con grado de Doctor y Magister, con conocimientos y dominio del tema y metodología, a quienes se les envió mediante correos electrónicos los formatos de los cuestionarios y documentos complementarios, para validar las preguntas del talento humano y Gestión pública.

Confiabilidad del instrumento

A decir de Baptista, *et al.* (2010), “el instrumento es confiable cuando hace referencia al nivel de aplicación reiterado al mismo individuo o cosa produciendo resultados similares” (p. 200). Para asegurar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicaron dos cuestionarios a los 50 trabajadores de la municipalidad del distrito de Lagunas, quienes constituyeron la muestra del estudio. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de toda la muestra. Las conclusiones sobre la confiabilidad de los instrumentos, obtenidas tras la aplicación de las encuestas, fueron las siguientes:

Tabla 2.

Cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach de los constructos Talento humano (TH) y Gestión pública (GP).

	Alfa de Cronbach	N de elementos
T H	,828	24
G P	,824	18

Procesamiento de datos, ntes de aplicar los instrumentos a los colaboradores, se solicitó el permiso a la alcaldesa de la municipalidad. Los resultados obtenidos se tabularon utilizando los programas Excel y SPSS para cuantificar, analizar y comprender los datos. Finalmente, se presentaron los resultados correspondientes a ambos constructos.

Con respecto al análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva vía tablas para presentar los resultados. Del Castillo y Salazar (2018) explican que la estadística descriptiva es una rama de la estadística que permite analizar los datos en su totalidad, y su procesamiento implica la recolección y representación de la información obtenida. Por otro lado, para la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial, utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Primero, se realizó una prueba de normalidad para evaluar la relación entre ambos constructos, utilizando el programa estadístico SPSS.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis e Interpretación de Resultados

Resultados de objetivos conforme a la estadística inferencial

Con el propósito de realizar los resultados inferenciales, se tomó en cuenta aplicar la prueba de normalidad en una primera instancia, con la finalidad de analizar la prueba estadística indicada que permitiera evaluar las incidencias correspondientes, considerando la información que fue recolectada por medio de los instrumentos usados.

Ho: Existe distribución normal

Ha: No existe distribución normal

Tabla 3.
Prueba de normalidad.

Shapiro – Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
T H	,945	50	,022
G P	,921	50	,003

Criterio para elegir: Dado que el valor de significancia (Sig) fue menor a 0.05, no se cumplió con la distribución normal; en caso contrario, si el valor Sig hubiese sido mayor a 0.05, se habría observado una distribución normal. Según la Tabla 3, debido a que la muestra fue igual o menor a 50 personas, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. El valor Sig obtenido para ambos constructos fue inferior a 0.05, lo que indica que los datos no se distribuyeron con normalidad. Por lo tanto, se aplicaron métodos no paramétricos para la evaluación, siendo la prueba de Rho de Spearman la utilizada para analizar los resultados inferenciales en relación con los objetivos del estudio.

Contrastación de hipótesis

Ho: El talento humano no influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.

Ha: El talento humano influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, año 2020.

Tabla 4.
Relación del talento humano y la gestión pública.

		Talento Humano	Gestión Pública
T H	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
G P	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

En relación a la obtención de los resultados en el desarrollo del proceso estadístico de la tabla 4, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.640, dicho valor se encuentra entre 0.60 y

0.79, denotando que existe una correspondencia buena entre ambas variables, por otro lado, el valor Sig. (bilateral) fue $0.000 < 0.05$, de acuerdo a ello, se descarta la hipótesis nula; aceptando la hipótesis alterna, indicando que el talento humano influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

Grado de correlación de los subconstructos del talento humano con la gestión pública.

Tabla 5.

Escala de valoración según Spearman.

Intervalos Valoraciones	Nº de trabajadores
(0.00 – 0.19)	Muy baja
(0.20 – 0.39)	Baja
(0.40 – 0.59)	Moderada
(0.60 – 0.79)	Buena
(0.80 – 1.00)	Muy buena

Tabla 6.

Relación de las competencias y la gestión pública.

		Competencias	Gestión Pública	
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	,464**	
		Significancia. (bilateral)	,001	
		N	50	
	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	,464**	1,000
		Significancia. (bilateral)	,001	
		N	50	50

En el análisis de los resultados del proceso estadístico, presentado en la Tabla 6, se observó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.464. Este valor se encuentra en el rango de 0.40 a 0.59, lo que indica una correlación moderada entre las competencias y la gestión pública. Además, el valor de significancia bilateral fue 0.001, menor a 0.05, lo que evidencia que esta dimensión tiene una influencia significativa en la gestión pública del municipio en estudio.

Tabla 7.

Relación del conocimiento y la gestión pública.

		Conocimiento	Gestión Pública	
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,433**	
		Significancia. (bilateral)	,002	
		N	50	
	G P	Coefficiente de correlación	,433**	1,000
		Significancia. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

En el análisis de los resultados del proceso estadístico, presentado en la Tabla 7, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.433. Este valor, que se sitúa en el rango de 0.40 a 0.59, indica una correlación moderada entre el conocimiento y la gestión pública. Además, el valor de significancia bilateral fue 0.002, inferior a 0.05, lo que sugiere que esta dimensión tiene una influencia significativa en la gestión pública del municipio.

Tabla 8.

Relación de las habilidades y la gestión pública.

		Habilidades	Gestión Pública	
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Significancia. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	G P	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Significancia. (bilateral)	,004	.
		N	50	50

En el análisis de los resultados del proceso estadístico, presentado en la Tabla 8, se observó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.400. Este valor, ubicado en el rango de 0.40 a 0.59, indica una correlación moderada entre las

habilidades y la gestión pública. Además, el valor de significancia bilateral fue 0.004, inferior a 0.05, lo que evidencia que esta dimensión tiene una influencia significativa en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

Tabla 9.

Relación de los comportamientos éticos y la gestión pública.

		Comportamientos éticos	Gestión Pública	
Rho de Spearman	Comportamientos éticos	Coef.-correl.	1,000	,762**
		Significancia. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	G P	Coef.-correl.	,762**	1,000
		Significancia. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

En el análisis de los resultados del proceso estadístico, presentado en la Tabla 9, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.762. Este valor, que se sitúa en el rango de 0.60 a 0.79, indica una buena correlación entre los comportamientos éticos y la gestión pública. Además, el valor de significancia bilateral fue 0.000, inferior a 0.05, lo que sugiere que esta dimensión tiene una influencia significativa en la gestión pública en mencionada municipalidad.

Distribución de frecuencias de subvariables de la gestión pública

Tabla 10.

Escala de valoración para las dimensiones de la G.P.

Intervalos Valoraciones	Nº de trabajadores
(6 – 14)	Bajo
(15 – 23)	Medio
(24 – 30)	Alto

Para realizar los intervalos, se tomó en consideración el total de ítems (18) de las dimensiones que conforman el cuestionario para mediar la variable gestión pública, tomando como valor mínimo 6 que es el puntaje menor al responder las preguntas y 30 el puntaje mayor, por esta razón, el primer intervalo empieza en 6 y el último termina en 30, aumentando de manera progresiva.

Tabla 11.

Capacidad de gestión.

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Medio	3	6,0	6,0	6,0
Alto	47	94,0	94,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

En la tabla 11 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 94% en relación a la dimensión capacidad de gestión considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 6% considera que se encuentra en un nivel medio

Tabla 12.

Presupuesto público.

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Bajo	1	2,0	2,0	2,0
Medio	20	40,0	40,0	42,0
Alto	29	58,0	58,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

En la Tabla 12, se muestra que, del total de trabajadores encuestados, el 58% evalúa la dimensión de presupuesto público en un nivel superior, el 40% la considera en un nivel medio, y el 2% la ubica en un nivel inferior.

Tabla 13.

Eficiencia y eficacia.

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Medio	14	28,0	28,0	28,0
Alto	36	72,0	72,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	
Totales	50	100,0	100,0	

En la tabla 13 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 72% en relación a la dimensión eficiencia y eficacia considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 28% considera que se encuentra en un nivel medio.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1.- En relación a la contratación de la hipótesis general, se encontró un valor de sig. $0.000 < 0.05$, en tal sentido es aceptada la hipótesis alterna, indicando que el talento humano influye significativamente en la gestión pública. Además, el Rho Spearman 0.640 que indica una correlación buena. Este resultado guarda relación con (Del Castillo, 2017), quien encontró un valor de significancia (Sig) de 0.000 , que es menor a 0.05 , lo que confirma que la gestión del talento humano tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo en 2016. Asimismo, el factor correlacional Rho Spearman 0.77 , indica que hay asociación alta entre las variables. Chiavenato (2009) El talento humano es crucial porque aporta a la empresa conocimientos, creando, desarrollando y aplicando competencias y habilidades. Por lo tanto, es fundamental gestionar adecuadamente este recurso, ya que los colaboradores son elementos esenciales en las organizaciones. Ellos permiten alcanzar la finalidad, los objetivos y los planes establecidos, subrayando su importancia en el éxito organizacional.

2.- Respecto objetivo específico 1, describir las competencias del talento humano en la gestión pública, se halló un factor correlacional Rho Spearman 0.464 , denotando que existe una correlación moderada en los constructos competencias y la gestión pública. El estudio concuerda con Alvarado y Mendoza (2018) encontraron un coeficiente de correlación Pearson de 0.657 , indicando una correspondencia aceptable entre las competencias y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yauli – La Oroya. Tobón (2013) define competencias como actuaciones integradas para reconocer, argumentar, descifrar y resolver problemas en un contexto ético e igualitario, combinando el saber hacer, saber conocer y saber ser. Estas competencias ayudan a identificar y solucionar problemas de manera adecuada, basándose en los conocimientos necesarios.

3.- En cuanto al hallazgo del objetivo específico 2, que era diagnosticar el conocimiento del talento humano en la gestión pública, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.433 , lo que indica una correspondencia moderada entre el conocimiento y la gestión pública. Este resultado es consistente con la

investigación de Del Castillo (2017), quien halló un factor correlacional Rho de Spearman de 0.71 , mostrando una buena correspondencia entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Chaclacayo en 2016.

Baiget y Baiget (2016) sugieren que el conocimiento puede verse también como una capacidad con potencial para influir en acciones futuras, es decir, la habilidad para utilizar datos informativos. La experiencia y el aprendizaje resultan en la habilidad de analizar e interpretar informes. Así, el conocimiento del personal frecuentemente se comparte con sus compañeros en la organización para realizar una gestión eficiente. Además, las opiniones y aportes del personal son valiosos para tomar decisiones acertadas y resolver problemas, con el objetivo de ofrecer una atención satisfactoria al usuario.

4.- Referente a los hallazgos del objetivo específico 3, identificar las habilidades del talento humano en la gestión pública se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.400 , denotando que existe una correspondencia moderada entre las habilidades y la gestión pública. Este resultado guarda relación con el estudio de, Alvarado y Mendoza, (2018), donde se encontró un factor correlacional Pearson de 0.567 , denotando una correspondencia moderada entre las habilidades y el desempeño laboral, de la municipalidad provincial de Yauli – La Oroya. Coulter y Robbins (2014) indican a las habilidades como la capacidad que un individuo tiene para hacer las diversas tareas de su trabajo, por ende, es una valoración actualizada que una persona puede hacer, dentro de estas habilidades tenemos intelectuales y físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización. En los hallazgos de la investigación se pueden contemplar que los conocimientos del personal han servido para dar solución a problemas o en la creación de sistemas que permitan mejorar la calidad de atención al usuario, asimismo cuentan con la capacidad para identificar soluciones inmediatas frente a problemas que se suscitan, por otro lado, sus ideas positivas han permitido llevar a cabo una mejor gestión, dado que cuentan con amplia experiencia que facilita su desenvolvimiento en el área que se encuentren laborando, esto les sirve para proponer ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo de la institución, cumpliendo el perfil del puesto requerido para llevar a cabo estas acciones.

5.- Respecto a los hallazgos del objetivo específico⁴, caracteriza los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública se encontró un factor correlacional Rho Spearman 0.762, denotando que existe una correspondencia buena entre los comportamientos éticos y la gestión pública. Este resultado guarda relación aunque un poco baja, con (Del Castillo, 2017), donde encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.44, mencionando una correspondencia moderada entre las actitudes y el desempeño laboral, además se encontró un valor Sig = 0.00, denotando que las actitudes del personal influyen de modo significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo 2016, Beiiia (2013) los comportamientos éticos son actuaciones innatas de las personas para dirigir grupos humanos en una organización con el objetivo de realizar las cosas correctas conforme al diagnóstico normativo ético, en beneficio de la organización. El comportamiento ético mejora la gestión del personal dentro de la institución, a su vez, este tipo de actitudes que se observan en el ambiente de trabajo inciden de manera positiva, además consideran que analizar y evaluar estos comportamientos influyen en la mejora de los colaboradores para mejorar su desempeño y avanzar en el desarrollo municipal.

3.- Influencia del conocimiento del talento humano: El conocimiento del talento humano impacta de manera significativa en la gestión pública del municipio, con un valor Sig de 0.002, que es menor a 0.05. Se encontró que el conocimiento está en un nivel alto para el 60% de los colaboradores y en un nivel medio para el 40%. Esto demuestra que el conocimiento es crucial para garantizar una gestión eficiente, facilitando la resolución de problemas y la formulación de ideas innovadoras.

4.- Efecto de las habilidades del talento humano: Las habilidades del talento humano tienen una incidencia significativa en la gestión pública del municipio, con un valor Sig de 0.004, que es menor a 0.05. Además, el 68% de las habilidades se encuentran en un nivel alto y el 32% en un nivel medio. Este hallazgo destaca la importancia de las habilidades de los trabajadores para llevar a cabo las actividades de manera eficaz.

5.- Impacto de los comportamientos éticos del talento humano: Los comportamientos éticos del talento humano influyen significativamente en la gestión pública del municipio, con un valor Sig de 0.000, que es menor a 0.05. Se observó que el 66% de los comportamientos éticos se encuentran en un nivel alto, el 33% en un nivel medio, y el 2% en un nivel bajo. Esto indica que los comportamientos éticos son determinantes para el éxito de la gestión y para cumplir con los objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

1.- Influencia del talento humano en la gestión pública: El análisis muestra que el talento humano tiene una influencia significativa en la gestión pública del municipio, dado que el valor de significancia (Sig) es 0.000, que es menor a 0.05. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que las cualidades del talento humano son cruciales para la gestión pública. Por lo tanto, es fundamental prestar especial atención a esta variable.

2.- Impacto de las competencias del talento humano: Las competencias del talento humano tienen un efecto significativo en la gestión pública del municipio, con un valor Sig de 0.001, que es menor a 0.05. La evaluación muestra que el 76% de las competencias se encuentran en un nivel alto y el 24% en un nivel medio. Esto subraya la importancia de las competencias del personal para la gestión efectiva en la municipalidad.

Contribución de los autores:

Diego Stuar Chanduy Cubas: Elementos teóricos, análisis, metodología, recursos, escritura inicial y final.

Brandon Aldahir Bernal Zambrano: Elementos teóricos, análisis, metodología, recursos, escritura inicial y final.

José Foción Echeverría Jara: Curación de datos, análisis, metodología, validación y escritura final.

Financiación: sin financiamiento.

Conflicto de intereses: Declara no tener conflictos de intereses.

REFERENCIAS

- Alvarado, M., & Mendoza, R. (2018). "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yauli La Oroya, 2018". *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, La Oroya.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.
- Baiget, J. & Baiget, J. (2016). *Gestión del conocimiento y competitividad*. Barañáin: EUNSA.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2009). *Gestión Pública*. Lima, Canadá: McGraw-Hill Interamericana.
- Beia, D. (08 de Noviembre de 2013). *Google*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Editorial Pearson.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: Msraw-Hill Educacion.
- Coulter, M. & Robbins, S. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson Education.
- Coulter, M. & Robbins, S. (2014). *Administración* (12da ed.). México: Pearson Education Inc.
- Del Castillo, A. (2017). "La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chacaclayo - 2016". *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Chacaclayo.
- Del Castillo, S. y Salazar, C. (18). *Fundamentos básicos de estadística*. <https://www.coursehero.com/es/file/38710847/Fundamentos-B%C3%A1sicos-de-Estad%C3%ADstica-Libropdf/>
- Gutiérrez, E. (2010). *Competencias generales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Jaramillo, R. (2012). "Diseño de un sistema de gestión del conocimiento para la dirección de servicios y recursos de información de la Universidad ICESI". *Tesis de Maestría*. Universidad ICESI, Santiago de Cali.
- Judge, T. & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Katz, R. (1974). "Skills of an effective administrator". *Harvard Business Review*, 102.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias* (4ta ed.). Ecoe Ediciones.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Aval ESPOCH.