



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de  
un municipio del Ecuador, 2023.

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

**AUTOR:**

Meza Montoya Jorge Luis ([orcid.org/0000-0003-0406-7811](https://orcid.org/0000-0003-0406-7811))

**ASESORES:**

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando([orcid.org/0000-0001-9912-1299](https://orcid.org/0000-0001-9912-1299))

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0001-6565-5348](https://orcid.org/0000-0001-6565-5348))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Innovación tecnológica y desarrollo sostenible

PIURA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico el resultado de este trabajo a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi esposa Martha. Por tu paciencia, por tu comprensión, por tu empeño, por tu fuerza, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante. Debo pedirle perdón porque ha sufrido el impacto directo de las consecuencias del trabajo realizado. Realmente, ella ayuda a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial. Nunca dejaré de estar agradecido por esto.

También a mis hijos, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

También se la dedico a mi madre, desde el cielo eres esa luz que me daba fuerzas para continuar.

Y, finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud, lograron que tomara más impulso.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, les agradezco a mi esposa y a mis hijos que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos. Sin su apoyo, este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo también es el suyo.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En este caso, mi más sincero agradecimiento muy profundamente a mi tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas, no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

A todos, muchas gracias.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Nosotros, ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO, CHERRE ANTÓN CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN PÚBLICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE UN MUNICIPIO DEL ECUADOR, 2023", cuyo autor

es MEZA MONTOYA JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 17543440 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 09-08-2023 10:34:02
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 05-08-2023 22:20:33

Código documento Trilce: TRI - 0636577

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, MEZA MONTOYA JORGE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN PÚBLICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE UN MUNICIPIO DEL ECUADOR, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente, para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE LUIS MEZA MONTOYA <b>PASAPORTE:</b> 0917832958 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0406-7811	Firmado electrónicamente por: JMEZAMON el 02-08- 2023 19:25:38

Código documento Trilce: TRI - 0636578

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Población de empleados de la Municipalidad de Palenque</i> .....	13
<b>Tabla 2:</b> <i>Análisis de una variedad de modelos de gestión</i> .....	18
<b>Tabla 3:</b> <i>Establecimiento de la discontinuidad de un modelo de gestión</i> .....	19
<b>Tabla 4:</b> <i>Fragmentación de un modelo de gestión</i> .....	20
<b>Tabla 5:</b> <i>Heterogeneidad de un modelo de gestión</i> .....	21
<b>Tabla 6:</b> Nivel de dimensiones de la variable “Propuesta de un modelo de gestión”	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Diseño .....	12
<b>Figura 2.</b> <i>Modelo de gestión sostenible para el fortalecimiento del talento humano</i>	23



## RESUMEN

En la presente investigación se buscó proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023. Donde se procedió a plantear un tipo de investigación básica no experimental en una metodología cuantitativa, en un nivel descriptivo. Se empleó como técnica para la recolección de la información, la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 20 interrogantes aplicado a 73 empleados en un tipo de muestreo de características no probabilísticas de aleatoriedad simple. Los resultados obtenidos plantean que el actual modelo de gestión institucional se observa que en cada una de sus funciones administrativas obtiene un valor regular, es así como en la planeación este se encuentra en un valor de 42.47%; en organización 54.79%; en personal existe un valor bueno del 52.05%, pero en dirección y control otra vez se observa el valor más alto sobre el indicador regular en un 54.79% y 49.32% respectivamente. Concluyendo así en la necesidad del diseño de un modelo de gestión que permita el fortalecimiento del talento humano es cada una de las áreas administrativas, además de fomentar la motivación y capacitación del personal.

**Palabras clave:** Gestión, talento humano, proceso administrativo, estrategias, esquema.

## ABSTRACT

This research sought to propose a management model for the strengthening of human talent in a municipality of Ecuador, 2023. We proceeded to propose a type of basic non-experimental research in a quantitative methodology, at a descriptive level. The technique used for the collection of information was the survey and the instrument used was the questionnaire made up of 20 questions applied to 73 employees in a type of sampling of non-probabilistic characteristics of simple randomization. The results obtained show that the current institutional management model shows that in each of its administrative functions it obtains a regular value; in planning it is at a value of 42.47%; in organization 54.79%; in personnel there is a good value of 52.05%, but in direction and control again the highest value is observed over the regular indicator at 54.79% and 49.32% respectively. Thus concluding on the need to design a management model that allows the strengthening of human talent in each of the administrative areas, in addition to promoting motivation and training of staff.

**Keywords:** Management, human talent, administrative process, strategies, outline.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Chiavenato (2009) expone que se comprende como modelo de gestión pública al esquema organizativo con el cual trabaja una empresa en función del cumplimiento de las metas, objetivos, misión y visión institucional, mediante el desarrollo de actividades de planeación, organización, dirección y control. Además, González Rodríguez, et. al. (2020) definieron que una organización no solo es un espacio que presenta un valor tangible, sino que este permite la incorporación de un esquema intangible mediante el cual el personal se guía para el cumplimiento de sus labores y funciones dentro de la empresa.

Por su parte, Ramírez et al. (2018) han sentado que el talento humano se denomina así porque no se considera como un recurso del cual se pueda disponer a discreción, sino de un talento que se desarrolla a través de la experiencia, aplicabilidad y el aporte que este presenta para impulsar su aprendizaje, en otras palabras son las competencias desarrolladas por un individuo en un área específica de una empresa o institución, la misma que permite el crecimiento y construcción del objetivo logrando cumplir la meta.

El proceso de gestión pública hizo sus primeros avances en el siglo XIX, a través de la inclusión en las escuelas clásicas y teorías desarrolladas por Henry Fayol y Frederick Taylor, posturas que hasta la actualidad se han desplegado en diversos enfoques, como lo son la gerencia científica, el proceso administrativo y la gestión burocrática, esta última presentada por Max Weber. Los problemas fundamentales en el diseño de un modelo de gestión pública son varios y entre estos se pueden resumir en la variedad de modelos, la discontinuidad, fragmentación y la heterogeneidad, lo que se transforma actualmente en un período de transición, haciendo falta un paradigma inicial que sea el fuerte referencial para el diseño estructural (Huertas López, et al., 2020).

Palenque es un cantón de la provincia Los Ríos que cuenta con una población de 22320 habitantes aproximadamente. En el entorno de la Municipalidad del cantón se ha logrado observar que existen brechas al momento de lograr la misión y visión institucional, además de la realización de los objetivos, la deficiencia de un modelo de gestión pública es parte de la problemática descrita, además de los conflictos generados por la falta de capacitación del personal para el cumplimiento de sus

funciones de una forma más oportuna, eficiente y eficaz hace que el servicio a la comunidad no sea el más adecuado (INEC, 2017).

La falta de capacitación en el fortalecimiento del talento humano es uno de los principales factores de problemática en las instituciones públicas, refiriéndose a factores como procesos de integración, reingeniería del manual de funciones, proceso que en la mayoría de veces se realiza de forma inadecuada, así mismo el no aplicar métodos que ayuden a la selección de personal adecuado para el puesto de trabajo con la evaluación del curriculum y el desarrollo de evaluaciones periódicas que permitan medir el cumplimiento de los objetivos institucionales a través de las habilidades, capacidades y destrezas empleadas por los empleados para su consecución.

Por los antecedentes expuestos se formula el siguiente problema general de investigación: ¿Cómo será la propuesta de un modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?. Así también se procedió a la formulación de los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el estado actual de la variación del modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?. ¿Cuál es el estado actual de la discontinuidad de un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?. ¿De qué manera la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?. ¿Cómo la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?. La justificación se ha desarrollado en función de conveniencia para que las autoridades del municipio de Palenque tomen en consideración el modelo de gestión pública que se propondrá como una herramienta práctica que permitirá el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de mejorar los procesos internos y brindar un mejor servicio a la comunidad, esto debido principalmente a que muchas instituciones no tienen una definición clara de la importancia de la gestión del talento humano, lo que implica la falta de coordinación entre departamentos, por lo que es fundamental promover un enfoque administrativo capaz de guiar a los empleados por un camino de logros de metas institucionales.

Por su parte, la relevancia social del presente estudio se basa en proponer un modelo de gestión pública que no solo permita el fortalecimiento del talento

humano, si no que a su vez impulse un mejor servicio a la comunidad del cantón, para agilizar procesos internos y trámites burocráticos con mayor eficiencia y eficacia, conociendo los ejes o líneas de comunicación internos en una intercomunicación para ayudar a la comunidad.

Además, la implicancia práctica de la estructuración de una propuesta de un modelo de gestión pública para el municipio de Palenque no solo permitió una mejor comprensión entre los empleados de forma interna, estableciendo estrategias para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal con los que cuenta la institución, sino que al contar con un modelo de gestión pública se pudo establecer rápidamente las funciones de cada empleado y sus responsabilidades, lo que beneficiara a la comunidad en general que se acerca a los diferentes departamentos para la realización de los trámites burocráticos.

El valor teórico de la investigación se sustentó en la argumentación y análisis bibliográfico que se realizó con la función de establecer las teorías que permitan comprender la significancia de las dos variables de estudio y como su implicancia en la vida social y comunitaria del municipio fomenta un mejor trabajo en pro de la sociedad.

Es importante considerar que la utilidad metodológica de la investigación, encarando la problemática de la investigación a través del análisis de sus variables, mediante un diseño específico, que permitió establecer las dimensiones de estudio de cada variable como también de sus indicadores, con los cuales se procedió al diseño de los instrumentos con los cuales se recopilará la información sobre las bases reales de la problemática de estudio para ser analizada y determinar su posible solución. Planteando como objetivo general: Proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 y como objetivos específicos: Analizar una variedad de modelos de gestión que permitan el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023. Establecer como la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023. Determinar como la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023. Establecer como la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023

## II. MARCO TEÓRICO

Vera Sandoval (2022), investigó sobre un modelo por competencias para la gestión del talento humano de la gerencia regional de comercio exterior y turismo Lambayeque. Su trabajo investigativo fue de tipo básica, de diseño no experimental donde se implementó tres tipos de investigación mixta, cualitativa y cuantitativa, para una muestra de 10 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 17 interrogantes. Las dimensiones para la variable de modelo por competencias fueron: Conocimiento, afecto, desempeño y estilo (basado en Delgado, 2009). Las dimensiones para la variable de Gestión del Talento Humano: Selección y reclutamiento, Capacitación y Evaluación (basado en Llor y Vera, 2016). Los resultados obtenidos a través del Rho de Spearman arrojaron un nivel de correlación positiva moderada fuerte de (0.699). Se concluyó que existe una relación de nivel bajo del 50% y medio del 50% sobre el estado actual del proceso de gestión, razón por lo cual es necesario fortalecer las competencias entre colaboradores.

Colmenares Regalado (2021), investigó sobre las estrategias de gestión del talento humano para fortalecer las competencias laborales en los servidores de la municipalidad de Chiclayo. El tipo de estudio fue de diseño transversal, no experimental, de tipo descriptivo, para una muestra de 78 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 25 interrogantes. Las dimensiones para la gestión del talento humano estuvieron conformadas por: reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, desarrollo de personas y retención del talento (basado en Eslava, 2004), por otra parte, para la variable de competencias laborales: desempeño funcional, eficiencia y eficacia y motivación laboral (basado en Chiavenato, 2009). Los resultados establecieron un alfa de Cronbach de 0.941 aportando que la información fue apta para su análisis, es así como el nivel de calificación de la variable independiente fue bajo en un 26.9%, moderado en un 47.4%, alto en un 25.6%. Se concluyó que las competencias laborales institucionales son calificadas en un 67,9% como regulares y la gestión del talento humano en un 47,4% como moderada.

Carhuachín Ibáñez (2018), investigó la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco – La Libertad. La investigación fue básica, no experimental, descriptiva, para una

población de 21 servidores públicos. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 16 interrogantes. Las dimensiones para el proceso de gestión por competencias fueron el saber, hacer y ser (basado en Ludeña, 2004), por su parte para la variable de desempeño laboral: competencias laborales, idoneidad y formación y desarrollo profesional (basado en Pedraza, et. al. 2015). Los resultados demostraron que existe una gestión deficiente en un 47,62%, la eficiencia del desempeño laboral es del 28,57% y la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral es fuerte en un (0.803). Se concluyó que no se aplica un modelo de gestión por competencias, motivo por el cual el desempeño laboral es bajo en un 57%.

El desarrollo de los procesos organizacionales ha generado nuevas perspectivas a través del tiempo es así como la evolución de los modelos de gestión pública se ha subdividido en varios componentes específicos los que permiten garantizar una gestión adecuada lo que para Malcolm Baldrige en la década de los 80's representó una respuesta para los avances significativos de las empresas asiáticas, las cuales amenazaban el mercado americano e internacional, estas características eran: los criterios de calidad, una productividad eficiente, satisfacción, compromiso y la participación colectiva o individual de los empleados pero todos buscando un mismo fin o meta (Ascensio, et. al., 2019).

Como referentes empíricos se puede enfatizar que la importancia de un modelo de gestión, se basa principalmente en la búsqueda de la elevación de la calidad, el desarrollo de nuevos proyectos, donde se incrementa la efectividad de la empresa además de su competitividad, es así como Victore (2011), expresó que al momento de ejecutar un nuevo proyecto el empresario debe de fijar metas puntuales para incrementar la competitividad de la empresa, para lo cual es importante contar con un modelo que permita la organización de las tareas, debido principalmente a la cantidad de conocimientos aplicados para el desarrollo de una estrategia lo que hace imperante el trabajo colaborativo (González Rodríguez, et. al. 2020).

En la actualidad las empresas son creadas con la única intención de generar rédito económico, este es un aspecto que no ha cambiado con el transcurso del tiempo, pero lo que sí ha cambiado son los requerimientos del mercado, la evolución de la tecnología y de la ciencia, es así como también se ha generado nuevas

expectativas para el mercado laboral, haciendo que las organizaciones sean más flexibles para adaptarse de manera eficaz a estos cambios.

La competitividad del mercado laboral, hace que las empresas recurran a tareas como el reclutamiento y selección de personal cada vez más adaptado a sus necesidades y como influye en el trabajo a desarrollarse, es así que los estándares de calidad cada vez más altos generan un valor agregado que amplía los requisitos para la incorporación de personal, durante el siglo XXI, y conscientes de la importancia de contar con el personal idóneo y capaz de hacer crecer la empresa los procesos de gestión se enfocaron en el talento humano ese recurso que cada individuo es capaz de aportar para el logro de las metas institucionales (Muñoz, y Lombeida, 2021).

El presente estudio se basa en las teorías de la administración científica desarrollada por Taylor, la misma que descompone el trabajo en tareas simples, además de señalar que un sistema de trabajo motiva a los empleados a desempeñar sus funciones de una mejor manera y que para ellos las palabras claves son instruir y dirigir mediante un liderazgo que involucre a toda la compañía para el cumplimiento de la misión institucional siendo esta la forma de garantizar el éxito. Es así como Molina (2008) expresó que la administración científica se encuentra constituida por ciencias como la economía, sociología, derecho, psicología, antropología, entre otras, que tienen por objetivo la eficiencia organizacional (Bernardo, Ramírez Molina y Parra Fernández, 2021).

La teoría establecida por Henry Fayol será uno de los precedentes de estudio considerando que esta fue definida como “teoría clásica de la organización”, la misma que establece que un modelo de gestión requiere de un conjunto de funciones específicas dentro del proceso administrativo es así como se contemplan fases de planificación, organización, mando, coordinación y control, cada una de ellas con principios y conocimientos que permiten una administración segura en un modelo donde exista: una distribución de trabajo, un eje de responsabilidad, dirigida por un líder el cual tenga unidad para el mando, de forma equitativa y direccionando a los empleados en consideración a las capacidades, habilidades y destrezas específicas para las cuales se han preparado, además de la realización de capacitaciones al personal para regular las necesidades de un universo competitivo.



Cada uno de estos aspectos fueron también analizados por Chiavenato (2009), quien consideró que las empresas pueden ser divididas o agrupadas en consideración a sus funciones básica como técnicas, financieras, contables, comerciales, de seguridad y administrativas (Escobar, 2022).

Por último, se consideró la teoría de la burocracia desarrollada por Max Weber en 1940, la misma que propone que no son solo las empresas, sino cada área y actividad desarrollada para la consecución de un logro requiere de un modelo de gestión organizacional, la que comprenda las variables involucradas para el proceso y la inclusión de cada uno de sus participantes.

Sobre la variable de modelo de gestión pública, Mendoza Briones, (2017) expresa que este tiene un carácter sistémico, al ser portados de acciones coherentes que orientan a los empleados para el logro de los objetivos, a través del cumplimiento de las metas, teniendo en consideración un proceso donde se busca seguir una planeación estructurada, la organización de los recursos, las directrices para el desarrollo de las actividades y culminar con los procesos de evaluación o control.

Por otro lado, Mendoza Briones (2017), contribuye definiendo al modelo de gestión pública como un proceso administrativo que cumple un conjunto de pasos o fases que buscan solucionar un problema, donde se puede encontrar dificultades en la organización y dirección de los procesos, así como también en la estructura del manual de funciones, para lo cual es necesario que exista una planeación adecuada, con un estudio previo, planteando los objetivos de forma precisa haciendo que cada proceso se realice de la forma menos trabada.

Es así como Andrade Velasco, opina:

Que la gestión pública representa para una institución o empresa el proceso por el cual se busca plantear alternativas que permitan el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas, empleando los recursos necesarios y el personal capacitado para el alcance de los logros internos, que específicamente tratan de la misión y visión institucional, teniendo para ello un proceso administrativo donde la retroalimentación de información es un valor indispensable para la empresa (2017, p. 26)

Por su parte, en esta premisa sobre la gestión del talento humano, Chiavenato (2009) exponen que se trata de un conjunto de normativas, prácticas y reglas donde es necesaria la participación activa de un jefe o líder, el cual se encuentre capacitado

para dirigir al personal en función al manual preestablecido, donde se encuentre distribuidas las tareas a ser desarrolladas por los empleados, así como un organigrama interno que sirva de guía para el proceso de comunicación interna, es importante establecer que los procesos administrativos que son indispensables para un departamento de talento humano o recursos humanos, se encuentra el de planificar las estrategias y actividades a ser desarrolladas para el cumplimiento de los logros, el proceso de contratación, selección y reclutamiento de personal, como eje fundamental para el correcto funcionamiento institucional, proceso que debe considerar pruebas específicas donde se evalúen destrezas, aptitudes, actitudes y habilidades del futuro personal y un plan de capacitación continua para los empleados a fin de alcanzar un posicionamiento institucional sobre la competencia. Por lo expuesto es que se estima que el proceso de gestión del talento humano corresponde a un conjunto de estrategias para el funcionamiento correcto de una institución, teniendo como prioridad el recurso más indispensable para una institución como lo es el ser humano, eje fundamental para el alcance de todos los objetivos internos y externos, así como también la necesidad de una capacitación constante de este recurso con la finalidad de mejorar técnicas y estrategias administrativas, de producción y de servicio ofreciendo una adaptabilidad a los cambios constantes de un entorno globalizado.

Evans y Lindsay (2020) expresaron que el proceso de gestión del talento humano tiene como principal punto el de diseñar las actividades que permitan a una institución o empresa la organización de sus actividades para la estructuración de la misión, objetivos y visión institucional, además de contar con procedimientos internos como la selección, reclutamiento y contratación del personal, ejes que permiten el crecimiento empresarial, además de promover las competencias del personal con el que se cuenta como una función motivadora de crecimiento personal y profesional.

Es entendible lo expresado por los autores que señalan como ejes principales para el proceso administrativo la estructuración y organización de las funciones que cumplen los empleados en una empresa, o institución, además de considerar que otro punto inflexible es la necesidad de capacitación para estar a la par de un mundo globalizado, donde los recursos humanos forman un eje indispensable para el crecimiento, mismo que se logra también motivándoles para la preparación

constante en función motivadora para el alcance de metas personales y profesionales

Dalkir (2017), menciona que la gestión del capital o recurso humano debe ser un referente para toda empresa o institución, las acciones realizadas por el personal son factores determinantes para el crecimiento o caída de una institución, es así que al contar con un proceso de selección, reclutamiento y contratación adecuados en un mercado competitivo hacerse de un personal idóneo debe ser prioridad, las capacidades, habilidades y destrezas deben ser evaluadas a la par de los conocimientos, porque son estas las que al final demuestran un verdadero desempeño en el trabajo y hacen crecer a la empresa generando un mejor clima laboral.

En función a lo expuesto para la variable investigativa sobre modelo de gestión, se consideran las dimensiones desarrolladas por Heredia (2018) las cuales son:

**Planificación:** La planificación es una disciplina que tiene como finalidad la ejecución de un programa establecido, en un diseño esquematizado para el cumplimiento de logros, considerando así que proporciona las directrices necesarias para la implementación de estrategias de marketing que permiten la una reducción de los riesgos a asumir los cuales se encuentran relacionados con la tomade decisiones, es así como el departamento de talento humano tendría un esquemamás adecuado para conocer las necesidades y requerimientos institucionales.

**Organización:** La organización se refiere al proceso mediante el cual se establece la estructura organizativa y se busca la eficiencia y eficacia en la realización de actividades para alcanzar los objetivos establecidos. El personal de una organización se compone de individuos que trabajan en conjunto y siguiendo una estructura jerárquica, con el propósito de producir bienes o servicios mediante la utilización de recursos específicos, con el fin de satisfacer las necesidades de una comunidad en un entorno determinado y, de esta manera, lograr cumplir con su misión distintiva.

**Dirección:** Este concepto se relaciona con la emisión de directrices, reglas y asignaciones, así como con la supervisión para asegurar que los colaboradores sigan dichas indicaciones, convirtiéndose así en un proceso esencial para orientar las actividades de los colaboradores en sus responsabilidades asignadas. Además, se destaca que la dirección constituye una parte fundamental en la labor de los

administradores, independientemente de si se trata del presidente de una organización, el gerente de una sucursal o el responsable de un departamento. En resumen, engloba a todos aquellos que lideran o dirigen a un grupo de colaboradores dentro de la organización.

Control: El responsable tiene la tarea de evaluar el grado de cumplimiento de las metas con el fin de determinar la eficiencia y efectividad de nuestro equipo de trabajo; esta función ha adquirido una posición central en las organizaciones empresariales. Esto porque brinda una visión clara de la eficiencia y eficacia de las operaciones de la empresa, así como de la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables en el proceso productivo. Como directivos de empresas, la información juega un papel fundamental en la toma de decisiones, reforzando la importancia de implantar funciones de control sobre las actividades de nuestra organización.

Por su parte, Chiavenato (2009) menciona que en la actualidad el talento humano debe de incluir cuatro aspectos importantes para la competencia individual como lo son el conocimiento, el desarrollo de habilidades, juicio y actitud, sin el cumplimiento de cada uno de estos aspectos se tiende a la complejidad o exposición de problemas, los cuales son:

El conocimiento expresado de forma adecuada y asimilado para las exigencias de un mercado laboral competitivo permiten al empleado desarrollar habilidades y destrezas que son útiles para la empresa con la finalidad de mejorar el área de trabajo donde se desempeña.

Como eje principal de progreso y desarrollo, la capacitación es un indicador de innovación, valor que la empresa debe proporcionar para mejorar los procesos internos; en el caso de que el individuo realice este esfuerzo, debe valorarse para la inclusión de nuevas estrategias o conceptos que fomente un crecimiento institucional.

El criterio o juicio al momento de la toma de decisiones es un rol importante para el desarrollo de un líder o gestor empresarial con la finalidad de promover un ambiente laboral favorable y que permita la inclusión de todas las ideas para un trabajo adecuado y estandarizado.

La actitud del empleado al momento de trabajar es importante como empleador, se debe aportar con un ambiente estable que garantice la confortabilidad del empleado

estableciendo normas ergonómicas que permitan una seguridad al realizar sus actividades diarias.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación a desarrollar fue de características básicas, debido al procedimiento ejecutado para determinar la metodología, procedimientos y la tecnología necesaria para a través del conocimiento, brindar una solución a una problemática establecida previamente y especificada en el estudio (Concytec, 2020).

La investigación se fundamenta en el paradigma positivista, empleando una metodología cuantitativa, lo que permitió cuantificar las variables de estudio para su interpretación de acuerdo con las dimensiones e indicadores, en referencia a la propuesta de un modelo de gestión pública con la finalidad de fortalecer el talento humano y los procesos desarrollados para el alcance de los logros (Arias y Covinos, 2021).

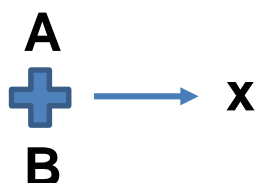
#### 3.1.2. Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental, el mismo que expresa la no manipulación de las variables de estudio, observando los fenómenos de forma natural, para su posterior análisis de una forma transversal, puesto que se realizó la recolección de datos en un momento único en base al desarrollo propositivo de un modelo de gestión pública y la participación del talento humano de la institución objeto de estudio. Además de que el estudio fue propositivo, debido al desarrollo de una propuesta de solución para el problema planteado (Arispe et. al. 2020).

#### Figura 1:

*Diseño*

Se establece con la siguiente fórmula:



Donde:

- X: Propuesta
- A: Modelo de gestión pública

- B: Talento humano

### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables en estudio serán

Modelo de gestión pública: Es un esquema de carácter sistémico, al ser portador de acciones coherentes que orientan a los empleados para el logro de los objetivos, a través del cumplimiento de las metas, teniendo en consideración un proceso donde se busca seguir una planeación estructurada, la organización de los recursos, las directrices para el desarrollo de las actividades y culminar con los procesos de evaluación o control (Mendoza Briones, 2017)

Talento humano: es un proceso que debe de incluir cuatro aspectos importantes para la competencia individual como lo son el conocimiento, el desarrollo de habilidades, juicio y actitud, sin el cumplimiento de cada uno de estos aspectos se tiende a la complejidad o exposición de problemas. (Chiavenato, 2009)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

El estudio se desarrolló en el municipio del cantón Palenque, el mismo que cuenta con un total de 73 empleados, de los cuales 27 son de género femenino, en otras palabras, el 37% de personal son mujeres y 46 del género masculinos que se encuentra representado por el 63%.

*Tabla 1. Población de empleados de la Municipalidad de Palenque*

Empleados	Total	Hombres	Mujeres
Administrativos	73	46	27

*Nota. Municipio de Palenque*

La investigación será de tipo censal, porque aplicó a toda la población.

Los criterios de inclusión que se consideraron: 1) empleados que cuenten con un periodo superior a los 5 años laborando en la institución pública objeto de estudio;

2) empleados que laboren en el área administrativa interna de la institución; 3) Trabajadores que no estén próximos a jubilarse.

Los criterios de exclusión se dividen en: 1) empleados con problemas judiciales con la institución; 2) empleados que laboren medio tiempo; 3) trabajadores que tengan un tiempo próximo a su jubilación 3 años.

### **3.3.2. Muestreo**

El tipo de muestreo aplicado es de características no probabilísticas donde las muestras se recogen dentro de un proceso donde se brindan oportunidades de igualdad a cada uno de los seleccionados, es así como la aplicación de un muestreo aleatorio simple permite en una población reducida el análisis de cada uno de los integrantes.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis se conformó por cada uno de los 73 empleados del área administrativa interna del Municipio del cantón Palenque, Ecuador.

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

La técnica empleada para la recolección de la información fue:

Encuesta, la misma que permitió analizar a través de un esquema de batería de preguntas estructuradas como un modelo de gestión pública, permitiría fortalecer el talento humano de una institución municipal, donde en el cuestionario se plantearon cuestionamientos con opciones de respuestas empleando la escala de Likert.

El instrumento por emplear es el cuestionario, el mismo que se aplicó a los empleados que trabajan en la Municipalidad del cantón Palenque como parte del área administrativa interna. El instrumento constará de 24 preguntas, las mismas que correspondieron a los diferentes indicadores de cada dimensión y de cada variable. El instrumento fue validado por expertos en el área administrativa y de gestión. Además de emplear la escala de Likert donde se estableció una relación de 1 a 5 donde 1 será la más baja y 5 la calificación más alta.

## **Validez y Confiabilidad**



Para el desarrollo de la investigación se busca cumplir con los tres tipos de validez requeridos para la realización de investigaciones cuantitativas, como lo son:

La validez de contenido para el análisis de los ítems de los instrumentos de la recolección de datos se procedió a considerar la opinión y criterios profesionales de tres expertos en el área de gestión administrativa y que se encuentre relacionada con el estudio del talento humano, teniendo de esta forma a los siguientes expertos: Luis Caicedo – Magíster en Administración de Empresas, Antonio Carriel – Magíster en Gerencia Educativa, Ronald Pauta Ríos – Magíster en Administración Pública, los mismos que expresaron la necesidad de planear las preguntas según los indicadores considerando la realidad problemática de la institución objeto de estudio, razón por lo cual se procedió a subsanar los cuestionamientos.

La validez de criterio se encuentra fundamentada por la conceptualización de las variables de estudio, es así como para la primera variable que trata sobre el modelo de gestión pública se procede a considerar lo establecido por Mendoza Briones (2017), por su parte para la segunda variable que trata sobre el talento humano se procede a considerar el concepto propuesto por Chiavenato (2009), a su vez las variables de estudio poseen dimensiones e indicadores que se relacionan dentro de un esquema administrativo, lo que permite la validez de la información.

La validez de constructo variable de investigación se encuentran relacionadas conceptualmente en consideración a la construcción de las dimensiones que para la variable 1 son: planeación, organización, personal, dirección y control, basándose en la base teórica de (Mendoza Briones, 2017), por su parte para la variable 2 las dimensiones son: conocimiento, habilidad, juicio y actitud en consideración a la conceptualización de (Chiavenato, 2009), como se observa en la dimensión de personal para el proceso de contratación y reclutamiento de personal el departamento de talento humano en la realización de sus actividades de reclutamiento considera las dimensiones expresadas en la variable 2. Es así como cada variable genera vínculos de coordinación que estrechan la validez e interacción del instrumento para la construcción de una propuesta de solución.

Con la finalidad de conocer el grado de confiabilidad se procedió a la realización de una prueba piloto que establece la relación estrecha de los ítems a ser realizados en el proceso de recolección de información, para lo cual se considera la validez a través de la V. de Aiken sobre la información si el índice de confiabilidad es superior a 0.7. En el presente estudio se consideró como público objetivo a 10 participantes que pertenecen a la Municipalidad de Palenque y que cumplen con los criterios de inclusión, teniendo como resultado para el primer cuestionario de 14 interrogantes que conforma la primera variable fue 0,93 y para la segunda variable que está conformada por 11 interrogantes fue 0,95, lo que presento una confiabilidad en los instrumentos.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para cumplir con el protocolo de recolección de información, manipulación de las variables y la coordinación con la municipalidad de Palenque se realiza de la siguiente manera, se procedió a enviar una carta a la municipalidad de Palenque con la finalidad de viabilizar los medios necesarios que permitan la participación activa del personal administrativo; posteriormente se ejecutó el desarrollo de los instrumentos para la recolección de datos teniendo como principio la interrelación entre las dimensiones, indicadores e ítems.

Con la validación y aceptación respectiva de los expertos se procedió a la coordinación de las actividades con la institución para la recolección de la información en el área de coordinación social, receptando la información proporcionada por los empleados, la misma que se subirá a la base de datos para la su posterior análisis y distribución.

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

El estudio “Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.”, se describirá a través de un paradigma positivista, el cual contará con una metodología cuantitativa para el desarrollo de las variables de estudio, lo que permitirá seguir una ruta de tipo propositiva.

Como parte de la validación de los instrumentos de recolección de la información, se procederá a la realización de las pruebas de confiabilidad, resultados que indicaran el índice de confianza del instrumento. Con la aplicación de los

cuestionarios se realizará una data en el sistema del software proporcionado por Microsoft 365 con el programa Excel en su última actualización 2022, la misma que posteriormente será enviada al sistema estadístico, para su posterior análisis, discusión. La visualización de los datos se realizará a través de las tablas de frecuencia y gráficos proporcionados por la herramienta estadística antes mencionadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como parte de los principios éticos se establecieron cuatro puntos específicos, los cuales se basan en el factor claro de estudio, como el principio de autonomía, respetando la opinión del participante, así como su derecho a ser incluido o excluido en la recolección de la información como un participante autónomo, además de ser explícito sobre las normas para la contestación del cuestionario y despejar cualquier duda que este pueda ocasionar.

Por otra parte, también se encuentra el eje de no maleficencia, el mismo que expresa la no intención de dañar ni moral ni éticamente al participante, respetando su derecho a la no contestación de alguna interrogante que considere que pueda afectar su integridad profesional.

Otro de los principios a considerar es el de beneficencia, mismo que expone que la investigación será empleada únicamente bajo la premisa de investigación para la obtención de un grado académico profesional y no para su comercialización de las datas recopiladas en el estudio.

Por último, se establece el principio de justicia, donde se expondrá el respeto al anonimato del participante.

#### IV. Resultados

- 4.1. Analizar una variedad de modelos de gestión que permitan el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.

**Tabla 2:**

*Análisis de una variedad de modelos de gestión*

	Variedad de modelo de gestión	
	Nominal	Frecuencia
MALO	8	10,95%
REGULAR	33	45,21%
BUENO	32	43,84%
TOTAL	73	100,00%

*Nota.* Cuestionario sobre el modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano

Los resultados obtenidos proyectaron que es importante el análisis de diversos modelos de gestión, lo que permitirá establecer el que más se adecue a las necesidades de la institución, con la finalidad de establecer estrategias para el cumplimiento del objetivo, misión y visión institucional, donde se procede a indicar que el actual modelo de gestión está en un nivel malo en un 10,96%, regular en un 45,21% y bueno en un 43,84%, siendo así que el mayor porcentaje está en un indicador negativo bajo la media.

- 4.2. Establecer como la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.

**Tabla 3:**

*Establecimiento de la discontinuidad de un modelo de gestión*

	Discontinuidad de modelo de gestión	
	Nominal	Frecuencia
MALO	3	4,11%
REGULAR	34	46,58%
BUENO	36	49,32%
TOTAL	73	100,00%

*Nota.* Cuestionario sobre el modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano

La discontinuidad de un modelo de gestión tiene una tendencia negativa, esto debido a que el 4.11% de los encuestados manifestaron que no se presenta una discontinuidad en el modelo, así como el 46.58% expresa se encuentra discontinuo el modelo actual lo que requiere una innovación o repotenciación de los procesos, que por su parte el 49,32% expresa la presencia de una total discontinuidad del modelo actual mismo que necesita imperantemente cambios estructurales en función al fortalecimiento del talento humano.

- 4.3. Determinar como la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.

**Tabla 4:**

*Fragmentación de un modelo de gestión*

	Fragmentación de modelo de gestión	
	Nominal	Frecuencia
MALO	0	0,00%
REGULAR	39	53,42%
BUENO	34	46,58%
TOTAL	73	100,00%

*Nota.* Cuestionario sobre el modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano

Los resultados obtenidos permitieron determinar que en un 53.42% de los encuestados manifestaron que en la actualidad la fragmentación de un proceso de gestión a veces suele ser uno de los principales indicadores para el no cumplimiento de las actividades internas, así como también uno de los indicadores de la falta de comunicación interna, esta fragmentación hace que los procesos llevados a cabo para el servicio a la comunidad sean lentos, con un menor grado de eficiencia y eficacia.

- 4.4. Establecer como la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.

**Tabla 5:**

*Heterogeneidad de un modelo de gestión*

	Fragmentación de modelo de gestión	
	Nominal	Frecuencia
MALO	0	0,00%
REGULAR	48	65,75%
BUENO	25	34,25%
TOTAL	73	100,00%

*Nota.* Cuestionario sobre el modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano

El juicio de heterogeneidad y la contratación indiferentemente del sexo de las personas para el desarrollo de las funciones internas es un valor agregado que en un modelo de gestión estas no están implícitas para sí en su manual de funciones donde se procede a determinar el personal, recursos, normas ergonómicas para la contratación de personal el mismo que debe cumplir cada una de ellas para su reclutamiento, por este motivo el valor que a veces en un 65.75% se contrata personal en función a estas características llama la atención para mejorar el modelo de gestión o para involucrar más al personal en una capacitación que permita cumplir con las necesidades y expectativas institucionales.

4.5. Proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.

**Tabla 6:**

*Nivel de dimensiones de la variable “Propuesta de un modelo de gestión”*

	D1		D2		D3		D4		D5 CONTROL	
	PLANEACIÓN		ORGANIZACIÓN		PERSONAL		DIRECCIÓN			
	Nom.	Frec.	Nom.	Frec.	Nom.	Frec.	Nom.	Frec.	Nom.	Frec.
MALO	15	20,55%	0	0,00%	1	1,37%	0	0,00%	2	2,74%
REGULAR	31	42,47%	40	54,79%	34	46,58%	40	54,79%	36	49,31%
BUENO	27	36,99%	33	45,21%	38	52,25%	33	45,21%	35	47,95%
TOTAL	73	100,00%	73	100,00%	73	100,00%	73	100,00%	73	100,00%

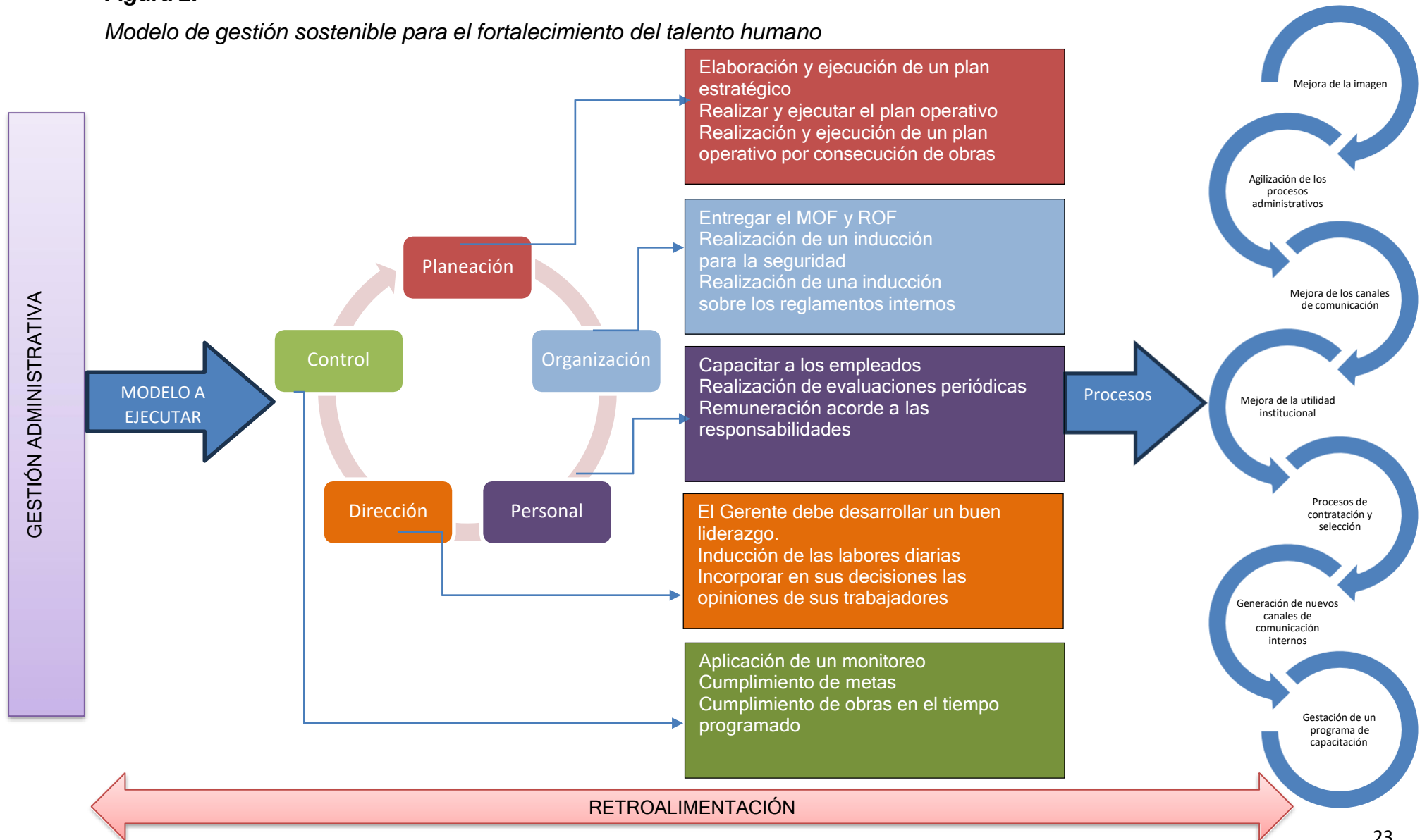
*Nota.* Cuestionario sobre el modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano

En la actualidad el modelo de gestión que presenta en la institución se observa que en cada una de sus funciones administrativas obtiene un valor regular es así como en la planeación este se encuentra en un valor de 42.47%; en organización 54.79%; en personal existe un valor bueno del 52.05%, pero en dirección y control otra vez se observa el valor más alto sobre el indicador regular en un 54.79% y 49.32% respectivamente, indicadores que forman parte de una argumentación de la necesidad de priorizar un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano enfocado en cada una de las áreas administrativas, siendo la dimensión de planeación donde se debe realizar mayor énfasis al tener la calificación malo en un valor de 20.55%.



**Figura 2.**

*Modelo de gestión sostenible para el fortalecimiento del talento humano*



## V. Discusión

Los resultados obtenidos proyectaron para el objetivo específico 1 la importancia del análisis de diversos modelos de gestión, lo que permitirá establecer el que más se adecue a las necesidades de la institución, con la finalidad de establecer estrategias para el cumplimiento del objetivo, misión y visión institucional, donde se procede a indicar que el actual modelo de gestión está en un nivel malo en un 10,96%, regular en un 45,21% y bueno en un 43,84%, siendo así que el mayor porcentaje está en un indicador negativo bajo la media.

Los valores obtenidos son congruentes, son la conceptualización expresada por Molina (2008), donde expresa que la administración científica se encuentra constituida por ciencias como la economía, sociología, derecho, psicología, antropología, entre otras, que tienen por objetivo la eficiencia organizacional, es así como al mejorar los aprendizajes y los conocimientos el modelo de gestión también va mejorando, lo que hace que cada vez el modelo anterior sea obsoleto, por lo cual el tiempo de desarrollo sea más corto, donde las metas y objetivos no sean planteados a un largo plazo sino a mediano o corto plazo.

Teniendo en consideración la necesidad de la inclusión periódica de un modelo de gestión en un tiempo aproximado de un año, razón por lo cual en cada periodo administrativo en el GAD cantonal de Palenque este modelo debe de regirse en consideración a 4 años brindando así un lapso máximo de 2 años para su gestión, la inclusión de los recursos tecnológicos y el cumplimiento de las metas forma parte del objetivo central de un modelo de gestión, desde el punto de vista administrativo, es por este motivo que se debe plantear como una estrategia fundamental la inclusión de un periodo de capacitación e innovación en los empleados quienes tienen la necesidad de adquirir nuevos y mejores conocimientos para estar a la par del avance cognoscitivo, tecnológico y administrativo global.

A su vez, el objetivo específico 2 que pretende “establecer como la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”. Establecieron que la discontinuidad de un modelo de gestión tiene una tendencia negativa, esto debido a que el 4.11% de los encuestados manifestaron que no se presenta una discontinuidad en el modelo, así como el 46.58% expresa se encuentra discontinuo el modelo actual lo que requiere una innovación o repotenciación de los procesos, que por su parte el 49,32%

expresa la presencia de una total discontinuidad del modelo actual mismo que necesita imperantemente cambios estructurales en función al fortalecimiento del talento humano.

Valores que tienen relación con el estudio presentado por Colmenares Regalado donde el autor estableció un alfa de Cronbach de 0.941 aportando que la información fue apta para su análisis, es así como el nivel de calificación de la variable independiente fue bajo en un 26.9%, moderado en un 47.4%, alto en un 25.6% determinando que las competencias laborales institucionales son calificadas en un 67,9% como regulares y la gestión del talento humano en un 47,4% como moderada, lo que es importante de considerar porque el proceso de gestión del talento humano es un eje fundamental para el desarrollo de las actividades institucionales.

Este punto de importancia se encuentra establecido en la teoría clásica de la organización desarrollada por Henry Fayol, el mismo que describe el proceso administrativo como un conjunto de funciones específicas como la planificación, organización, mando, coordinación y control, cada una de ellas con principios y conocimientos que permiten una administración segura en un modelo donde exista: la división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses del individuo al interés general, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal en sus puestos de trabajo, iniciativa, solidaridad o unión del personal.

Las teorías administrativas en un enfoque de los pilares de gestión donde se incluye la planeación, organización, dirección y control, también debe ser incluido otros fundamentos internos para empresas de servicio como lo representa el GAD de Palenque donde el personal y la evaluación de este juega un rol preponderante para la elección de los candidatos en una futura elección, es así como todos los recursos deben ser destinados al servicio de la comunidad así como también las estrategias empleadas para el cumplimiento de estas agilizando trámites burocráticos los cuales representan no solo ingresos económicos para la institución sino también fondos para la realización de obras al servicio de la comunidad.

Es así como en el objetivo específico 3 que busca “determinar como la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”. El análisis de los resultados obtenido

permitieron determinar que en un 53.42% de los encuestados manifestaron que en la actualidad la fragmentación de un proceso de gestión a veces suele ser uno de los principales indicadores para el no cumplimiento de las actividades internas, así como también uno de los indicadores de la falta de comunicación interna, esta fragmentación hace que los procesos llevados a cabo para el servicio a la comunidad sean lentos, con un menor grado de eficiencia y eficacia.

Este punto es afirmado por Victore (2011) el mismo que enfatiza en la importancia del desarrollo de un modelo de gestión como un esquema para elevar la gestión de la calidad en una empresa, teniendo en consideración el desarrollo de nuevos proyectos los cuales sean expuestos por miembros de la institución, así como el estudio de las nuevas necesidades del entorno comercial, local y mundial, que permite incrementar la competitividad en la empresa, así como su efectividad.

Además, González Rodríguez, et. al. (2020), expresa que al desarrollar un nuevo proyecto se debe considerar el juicio de los involucrados, dentro de un esquema o modelo que gestione las estrategias, dentro de un grupo competitivo de personas, con habilidades para el emprendimiento, fijando metas puntuales, en tareas específicas que se ejecuten en un tiempo establecido, el juicio de las personas no solo es medido como un eje para el esquema burocrático dentro de las normativas institucionales sino también deben ser parte de un entorno global que permita identificar las necesidades del entorno empresarial, institucional entiéndase este como público o privado.

Lo que se ratifica con la teoría de la burocracia desarrollada por Weber la que propone que las empresas no son únicamente un banco de herramientas para satisfacer necesidades, sino que cada área y actividad se desarrolla para la consecución de un logro requiere de un modelo de gestión organizacional, la que comprenda las variables involucradas para el proceso y la inclusión de cada uno de sus participantes.

Concluyendo con el análisis del último objetivo, el mismo que busca “establecer como la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”. Donde los resultados sobre el juicio de heterogeneidad y la contratación indiferentemente del sexo de las personas para el desarrollo de las funciones internas es un valor agregado que en un modelo de gestión estas no están implícitas para sí en su manual de funciones

donde se procede a determinar el personal, recursos, normas ergonómicas para la contratación de personal, el mismo que debe cumplir cada una de ellas para su reclutamiento, por este motivo el valor que a veces en un 65.75% se contrata personal en función a estas características llama la atención para mejorar el modelo de gestión o para involucrar más al personal en una capacitación que permita cumplir con las necesidades y expectativas institucionales.

Los resultados obtenidos son comparables con los obtenidos en el estudio de Carhuachín Ibáñez (2018), demostrando que existe una gestión deficiente en un 47,62%, la eficiencia del desempeño laboral es del 28,57% y la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral es fuerte en un (0.803), concluyendo que al no aplicar un modelo de gestión por competencias, el desempeño laboral es bajo en un 57%, esto debido principalmente al desconocimiento de los empleados sobre sus funciones y tareas a desarrollar complicando así el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Aseveración que es congruente con lo expuesto por Chiavenato (2009), quien consideró que las empresas pueden ser divididas o agrupadas en consideración a sus funciones básica como técnicas, financieras, contables, comerciales, de seguridad y administrativas, todas enlazadas a un manual de funciones que permita la organización y distribución de tareas con una misma finalidad o fin que es el de impulsar el crecimiento institucional o empresarial, satisfaciendo las necesidades de los clientes o usuarios, garantizando un ambiente de trabajo ergonómico.

Así mismo, las funciones de una institución se construyen a base de los objetivos y metas institucionales, las mismas que tienen que tener en sí planificación de tiempo, los logros que se plantean proponer, sean estos individuales o grupales a fin de motivar a los empleados al cumplimiento de los mismos, eje principal para la premiación función motivadora que ayuda a gestar un ambiente competitivo y colaborativo en la institución.

Los resultados proyectados en la figura 6 permitieron establecer que en la actualidad el modelo de gestión que se presenta en la institución se observa que en cada una de sus funciones administrativas obtiene un valor regular, es así como en la planeación este se encuentra en un valor de 42.47%; en organización 54.79%; en personal existe un valor bueno del 52.05%, pero en dirección y control otra vez se observa el valor más alto sobre el indicador regular en un 54.79% y 49.32%

respectivamente, indicadores que forman parte de una argumentación de la necesidad de priorizar un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano enfocado en cada una de las áreas administrativa, siendo la dimensión de planeación donde se debe realizar mayor énfasis al tener la calificación malo en un valor de 20.55%.

Estos datos son congruentes con lo establecido previamente de forma conceptual por Ascensio, et. al., (2019), donde el autor expone que los procesos administrativos y organizaciones forman parte de un esquema para establecer estrategias que permitan garantizar una gestión adecuada, ampliando esta base conceptual por lo desarrollado por Baldrige donde en respuesta a las necesidades de una empresa para mejorar la gestión se procedió a considerar los criterios de calidad, una productividad eficiente, satisfacción, compromiso y la participación colectiva o individual de los empleados una meta dentro de la institución.

En el estudio de Vera Sandoval (2022) los datos obtenidos fueron muy similares con los obtenidos en este estudio donde el Rho de Spearman arrojaron un nivel de correlación positiva moderada fuerte de (0.699), concluyendo que existe una relación de nivel bajo del 50% y medio del 50% sobre el estado actual del proceso de gestión razón por lo cual es necesario fortalecer las competencias entre colaboradores, esto debido principalmente a la necesidad imperante de incursionar en un mercado cada vez más competitivo, donde la capacitación de los empleados, su selección y contratación hace que los procesos del talento humano sean cada vez más complejos y la empresa deba recurrir a consultores externos.

Ante ello la teoría de Taylor se apega a las necesidades del presente estudio la misma que basa la “Administración científica” como un eje para descomponer las tareas simples de un modelo de gestión en actividades que el departamento de talento humano puede delegar, así comprometer a todo el núcleo empresarial para la consecución de los objetivos institucionales, teniendo como prioridad motivar los empleados a desempeñar sus funciones de una mejor manera y que para ellos las palabras claves son instruir y dirigir mediante un liderazgo que involucre a toda la compañía para el cumplimiento de la misión institucional siendo esta la forma de garantizar el éxito.

Es importante considerar que el modelo gestión para el talento humano debe incluir procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal, el mismo que

debe ser evaluado en consideración a sus habilidades, destrezas y conocimientos teniendo como principio fundamental cubrir vacantes para mejorar los procesos internos fomentando un ambiente laboral adecuado, impulsando un mejor servicio a la comunidad, el desarrollo de un modelo de gestión permite agilizar los requerimientos internos institucionales, así como también conocer las necesidades de la institución a fin de tener un mejor rendimiento institución, que permita el cumplimiento de la misión y visión institucional, ejecutándose en base a los objetivos institucionales en un código de moral y ética con principios y valores empresariales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que es necesaria la realización de una propuesta de un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano, debido a que existe en áreas específicas como de planeación, de personal o talento humano y en la de control un indicador bajo sobre los requerimientos del personal, así como en las capacidades y habilidades que tiene el personal para afrontar problemas institucionales.
2. Se concluyó que es importante que el modelo de gestión que se establecería sea de consideración a las necesidades institucionales con la finalidad de mejorar los procesos internos, además que al momento de contratación este proceso se realice para mejorar al personal con el que se cuenta incorporando personal capacitado o antes de la contratación se evalúe al personal con el que se cuenta para resolver si están en capacidades para afrontar nuevos retos.
3. Se concluyó que la discontinuidad de un modelo de gestión se debe principalmente a la evolución de los procesos administrativos y las nuevas normativas internas o cambios en el sector a servir.
4. Se concluyó que la fragmentación se debe principalmente a la falta de comunicación interna, así como también a la falta de un ambiente laboral adecuado donde el personal puede desarrollarse o capacitarse para mejorar sus habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades diarias.
5. Se concluyó que la institución cuenta con un modelo de heterogeneidad bueno, pero que debe ser mejorado en función al manual de organización y procedimientos, para un mejor desarrollo del personal y la ubicación idónea en consideración a sus capacidades, conocimientos y habilidades por las que fue contratado



## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda:

La realización de un modelo de gestión para el desarrollo de las actividades del personal administrativo, en conjunto con lo dispuesto por el manual de funciones, así como el establecimiento de un manual de funciones que permita desarrollar las actividades para el cumplimiento del objetivo, misión y visión en un menor plazo de tiempo.

El modelo de gestión debe de contener un esquema para la capacitación del personal, que permita el fortalecimiento de sus habilidades para el cumplimiento de los objetivos, así como el desarrollo tecnológico necesario que permita agilizar los procesos internos, en el caso de las funciones administrativas que este esquema se rija a un solo gerente por área lo que no demore la realización de trámites al servicio de los usuarios o clientes del GAD de Palenque.

La necesidad de implementar un modelo de gestión que se fije en la calidad del personal actual y que permita la potencialización de sus actitudes, gestando un ambiente de trabajo agradable con normas ergonómicas y de compañerismo.

## REFERENCIAS

- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje.*: Palibrio.
- Andrade Velasco, M. I. (2017). *Modelo de Gestión Administrativo basado en procesos para el departamento de producción de la empresa Milvitech SA* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1948/5/76445.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques Consulting EIRL. doi:ISBN: 978-612-48444-2-3
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, D. O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. *Argentina: Universidad Internacional del Ecuador*, 127.
- Asencio, L. R., Burgos, R. M., & Campello, E. M. (2019). Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico. *Revista Espacios*, 40(01).  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400105.html>
- Bernardo Sukier, H, Ramírez Molina, R y Parra Fernández, M. (2021). Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. Corporación Universidad de la Costa.
- Bleda, M., & Chicot, J. (2020). The role of public procurement in the formation of markets for innovation. *Journal of Business Research*, 107, 186-196.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318305848>
- Camacho, C.P., De Plaza, A., Almanza, D., Molina, D., Cumbal, F., Pavón, L.E., Conza, M.E., Carrión P.C. (2021). Retos 2020: Gobierno y Administración pública. IAEN. <https://editorial.iaen.edu.ec/wp-content/uploads/sites/12/2021/11/Retos-2020-Gobierno-y-Administracio%CC%81n-pu%CC%81blica-1.pdf>
- Carhuachín, F. (2018). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018* [Trabajo de investigación, Universidad Señor de Sipán].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/5371>

- Carril, R. (2021). *Rules versus discretion in public procurement*. GSE, Graduate School of Economics.  
[https://bse.eu/sites/default/files/working\\_paper\\_pdfs/1232.pdf](https://bse.eu/sites/default/files/working_paper_pdfs/1232.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3°. ed.): The McGraw-Hill.  
Recuperado de <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chong, M. B., Chong, C. A. B., Bustamante, V. C., & Galarza, F. C. (2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*, (31), 64-71.  
<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869/6-MARIANA2>
- Cisneros-Lascuráin, E. E., y Cohuo-Ávila, M. Á. (2020). Un modelo de implementación de nueva tecnología utilizando un enfoque de pensamiento sistémico. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 21(1).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-77432020000100004&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-77432020000100004&script=sci_arttext)
- Colmenares, A. (2021). *Estrategias de gestión del talento humano para fortalecer las competencias laborales de los servidores de la municipalidad de Chiclayo* [, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88110>
- Concytec, N. (2020). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Reglamento RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt...\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt..._version_final.pdf).
- Contreras, J. E. & Serrano, O. J. (2018). *Plan de mejoramiento al proceso de contratación para garantizar la idoneidad del personal que labora en las empresas del sector de construcción y obras de infraestructura* [Universidad La Gran Colombia]. Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/11396/5401>.
- Correa, S. R., & Bardales, J. M. D. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1333-1350.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/159>

- Dalkir, K. (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Massachusetts, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- De Santa María Auris J.M., Espinoza R., Solano M., Alfaro E. (2019). Analyzing the potential benefits of the classification of excellence management models and awards. *Dyna*, 94(4), 361-361.  
<https://www.revistadyna.com/search/analyzing-the-potential-benefits-of-model-classification-and-management-excellence-awards>
- Dobrotă, E. M., Sârbu, R., & Stanciu, S. The Influencing Factors of Smes Participation in Public Procurement. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2022-2/Section%201%20and%202/8.pdf>
- Escobar, A. (2022). *Modelo de gestión estratégica administrativa para optimizar la eficiencia del personal en el Instituto Nacional de Salud* [Tesis, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3326399>
- Evans, J., & Lindsay, W. (2020). *Administración y Control de la Calidad*. Cengage Learning.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en)
- Heredia Baca, G. M. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo. [Universidad Nacional de San Martín].  
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/2815/1/DOCT.%20GEST.%20EMP.%20-%20Gladis%20Heredia%20Baca.pdf>
- Holguín Sellan, I. E., y Yuz Macías, M. E. (2018). *Análisis de factibilidad de aplicación de diagramas de flujos de procesos dirigida al emprendimiento de negocios de la Empresa "RODOPES SA", utilizando el modelo BPM* (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil. Facultad de

Ciencias Matemáticas y Físicas. Carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

- Hoyos E.M.L., Pérez M.D.R., Fuertes A.G., Peralta M.A.A., Castro E.L.M. (2022). Virtual Management Model to Improve the Mentoring Process for Teachers. School Case of Peru. In: Stephanidis, C., Antona, M., Ntoa, S. (eds) HCI International 2022 Posters. HCII 2022. Communications in Computer and Information Science, vol 1580. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-06417-3\\_43](https://doi.org/10.1007/978-3-031-06417-3_43)
- Huertas López, T. E., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L. R., & Jiménez Valero, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100165&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100165&script=sci_arttext&tlng=en)
- Huiman, R. (2022). *Gestión del talento humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria- Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80259>
- INEC. (2010). *Resultado del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manualateral/Resultados-provinciales/los\\_rios.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manualateral/Resultados-provinciales/los_rios.pdf)
- Jiménez, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019*. [Tesis, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1617958>
- Khan, S. A. R., Razzaq, A., Yu, Z., & Miller, S. (2021). Industry 4.0 and circular economy practices: A new era business strategies for environmental sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4001-4014. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2853>
- Martínez Reinoso, O. L., y Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 225-242. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en)

- Mendoza Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Morales Avila, A. M., y Vargas Jaimes, Y. P. (2020). *IG: Diseño de manual de procesos y procedimientos para la selección y contratación del personal de la empresa Ferreservicios*. (Universidad de Santander).  
[http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1847/1/G\\_SERCONT\\_Ferreservicios.pdf?sequence=1](http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1847/1/G_SERCONT_Ferreservicios.pdf?sequence=1)
- Muñoz, G., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Nani, D. A., & Ali, S. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local Governments. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 33-50.  
[https://jurnal.usk.ac.id/JDAB/article/view/15671/pdf\\_1](https://jurnal.usk.ac.id/JDAB/article/view/15671/pdf_1)
- Navarro, M. (2022). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, 2021* [, Universidad Privada de Tacna].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2386>
- Nieto Adarve, M. T. (2023). Creación de un diagrama de flujo del proceso de la contratación de la empresa GLOBAL EXPRESS TRANSPORT AND LOGISTICS en Yondó 2022.  
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/11466>
- Ortigoza, E., Ríos, R., Fernández, F., Coronel, T., & Oxilia, V. (2021). A multi-criteria analysis of the use of economic benefits of ITAIPU Hydropower plant to achieve United Nations Sustainable Development Goals. In *2021 IEEE CHILEAN Conference on Electrical, Electronics Engineering, Information and Communication Technologies (CHILECON)* (pp. 1-7). IEEE.
- Ortiz, L. F. V. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el tercer milenio*, 24(48), 145-152.

- <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/21827>
- Questionpro. (2021). *¿Qué es la metodología de la investigación?* Obtenido de Revista Digital Questionpro:  
<https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion/#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20es%20el%20m%C3%A9todo%20que%20utilizar%C3%A1s,los%20datos%20de%20la%20investigaci%C3%B3n>.
- Ramírez, RI, Espíndola, CA, Ruíz, GI, & Hugueth, AM (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30 (6), 167-176. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext)
- Rodríguez J. y Gutiérrez, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26-43.  
<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>
- SERCOP (2019). Instructivo técnico para la generación de órdenes de compra. Catálogo electrónico general. Ecuador.
- SIERRA ANAYA, J. C. (2023). Diseño de un diagrama de flujo para el proceso de la contratación del personal para la empresa ST&P SAS en el Distrito Especial de Barrancabermeja año 2022.  
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/11440>
- Suárez Herrera, G. F., Fernández Arias, D. M., & Acevedo Salcedo, L. (2019). Propuesta para el mejoramiento del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Bureau Veritas de la ciudad de Barrancabermeja, Santander, Colombia.
- Valdez Bernal, A. (2018). Diagrama de Flujo aplicado, para el análisis del procedimiento de adquisiciones en el municipio de Nicolás Romero.  
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/98844>
- Vera, A. (2022). *Modelo por competencias para la gestión del talento humano de la gerencia regional de comercio exterior y turismo Lambayeque, 2022*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78130>.
- Wu, L., Chiu, M. L., & Chen, K. W. (2020). Defining the determinants of online impulse buying through a shopping process of integrating perceived risk,

expectation-confirmation model, and flow theory issues. *International Journal of Information Management*, 52, 102099.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401219306759>

Zúñiga, F. A. (2019). El uso del diagrama de flujo para la creación de applets. Simulación del cambio uniforme. *Investigación e Innovación en Matemática Educativa*, 4, 41-60. <http://funes.uniandes.edu.co/15962/>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

### MATRIZ DE VARIABLES (INV. CUANTITATIVA)

Tabla 1

*Matriz de variables para “Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNIC/INSTRUM
Modelo de gestión pública	Es un esquema de carácter sistémico, al ser portador de acciones coherentes que orientan a los empleados para el logro de los objetivos, a través del cumplimiento de las metas, teniendo en consideración un proceso donde se busca seguir una planeación estructurada, la organización de los recursos, las directrices para el desarrollo de las actividades y culminar con los procesos de evaluación o control (Mendoza Briones, 2017)	Articulación de cinco dimensiones (planeación, organización, personal, dirección y control) que se despliegan en 13 indicadores para medir en índices per se en escala de medición de cinco valores	Planeación	Valoración de la importancia del plan estratégico	Cantidad		
				Valoración de la importancia del plan operativo			
			Organización	Tiempo de espera para la entrega del manual de funciones	Cantidad	a) 1= Nunca b) 2=Casi nunca c) 3=A veces d) 4=Casi Siempre e) 5=Siempre	Encuestas/cuestionario
				Trabajadores que no cumplen con el reglamento interno por desconocimiento.			
				Trabajadores que no cumplen con las normas <u>ergonómicas</u>			

---

	Capacitaciones temporales	Cantidad
Personal	Evaluaciones al personal por culminación de obra o trabajo encomendado	
	Calidad de la remuneración	
	Calificación del liderazgo (gerente)	Cantidad
Dirección	Calificación de las decisiones tomadas por gerencia y jefes inmediatos	
	Informes y reuniones periódicas.	
Control	Realización de monitoreo para la ejecución de los planes operativos y estratégico.	Cantidad
	Análisis del cumplimiento de metas.	

---

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNIC/INSTRUM
Talento Humano	Es un conjunto de prácticas, normas y estatutos necesarios para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse, donde se busca la interrelación de manera directa entre las personas y los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como planificar, reclutar, seleccionar, capacitar y las compensaciones. (Chiavenato, 2009)	Articulación de cuatro dimensiones (conocimiento, habilidad, juicio y actitud) que se despliegan en 11 indicadores para medir en índices por se en escala de medición de cinco valores	Conocimiento	Aprendizaje	Cantidad	a) 1= Nunca b) 2=Casi nunca c) 3=A veces d) 4=Casi Siempre e) 5=Siempre	Encuestas/cuestionario
				Formación			
			Habilidad	Resolver	Cantidad		
				Crear	Cantidad		
				Innovar			
			Juicio	Analizar	Cantidad		
				Juzgar	Cantidad		
			Actitud	Priorizar			
				Superar dificultades			
				Asumir riesgos			
				Autorrealización			

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

Estimado Compañero (a)

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la tesis de investigación “Modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”

El cuestionario está conformado por dos secciones, la primera sobre la propuesta de un modelo de gestión y la segunda en relación con el proceso de fortalecimiento y gestión del talento humano, se solicita sinceridad en sus respuestas, las mismas que se marcaran con una X siguiendo el siguiente esquema de valor:

- a) 1= Nunca
- b) 2=Casi nunca
- c) 3=A veces
- d) 4=Casi Siempre
- e) 5=Siempre

Primer cuestionario para la variable: Modelo de gestión

Nº de Pregunta	DIMENSIÓN	Pregunta	Opción de respuesta				
			1	2	3	4	5
1	Planeación	Considera que es importante contar con un plan estratégico como eje en un modelo de gestión.					
2		Considera que es importante contar con un plan operacional como eje en un modelo de gestión.					
3	Organización	Cuando fue contratado el manual de funciones y organizacional le fue entregado dentro de un periodo de 10 días laborales.					

4		Esta informado sobre las normas y estatutos del reglamento interno institucional.					
5		Considera que siempre cumple con las normativas ergonómicas de la institución.					
6	Personal	Es capacitado con frecuencia para mejorar sus habilidades y destrezas que le permitan cumplir con mayor eficiencia su trabajo.					
7		Se realizan evaluaciones de resultados, logros o de personal de forma periódica.					
8		Considera que la remuneración obtenida por su trabajo es justa y equitativa a la calidad de su desempeño laboral.					
9	Dirección	Su gerente o jefe inmediato informa de manera oportuna sobre las metas y objetivos estratégicos.					
10		Considera que las estrategias planteadas por su jefe inmediato son asertivas para el alcance de las metas y crecimiento institucional.					
11		Se realizan reuniones periódicas para informar sobre las metas cumplidas, nuevas estrategias institucionales y premiaciones por las metas individuales alcanzadas.					
12	Cont rol	Se realiza monitoreos constante para diagnosticar las habilidades y					

		destrezas del personal ante la necesidad de una capacitación.					
13		El dpto. de Talento humano evalúa, al personal de forma trimestral o periódica.					
14		Se realiza un registro que permita medir el alcance de metas por departamento o individual.					

Segundo cuestionario para la variable: Talento humano

Nº de Pregunta	DIMENSIÓN	Pregunta	Opción de respuesta				
			1	2	3	4	5
1	Conocimiento	En la institución municipal el aprendizaje es valorado como parte del proceso de fortalecimiento del talento humano					
2		El proceso de formación continua es apoyada por la municipalidad como parte esencial para el fortalecimiento del talento humano					
3	Habilidad	Considera que es valorada su capacidad para resolver conflictos administrativos de manera eficaz.					
4		Considera que las habilidades de creación y diseño son parte de importante para el desarrollo del personal.					
5		Las habilidades y destrezas para la innovación benefician al					

		fortalecimiento del talento humano de la municipalidad.					
6	Juicio	Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión de talento humano.					
7		Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión de talento humano.					
8		Definir prioridades es una actividad regular en la gestión de talento humano.					
9	Actitud	Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión de talento humano.					
10		Considera que las actitudes presentadas por el personal para asumir riesgos para el alcance de los logros es parte fundamental para el fortalecimiento del talento humano					
11		Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano					



### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Luis Antonio Caicedo Hinojosa
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Técnica de Babahoyo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023
Autor:	Jorge Luis Meza Montoya
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Empleados de la municipalidad de Palenque
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	Municipio del cantón Palenque
Significación:	La escala que se emplea es de Likert en valores del 1 al 5 distribuidos de menor a mayor con un indicador de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modelo de gestión pública	Planeación Organización Personal Dirección	Es un esquema de carácter sistémico, al ser portador de acciones coherentes que orientan a los empleados para el logro de los objetivos, a través del cumplimiento de las metas, teniendo en consideración un proceso donde se busca seguir una planeación estructurada, la organización de los recursos, las directrices para el desarrollo de las actividades y culminar con los procesos de evaluación o control (Mendoza Briones, 2017)
Talento Humano	Conocimiento Habilidad Juicio Actitud	Es un conjunto de prácticas, normas y estatutos necesarios para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse, donde se busca la interrelación de manera directa entre las personas y los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como planificar, reclutar, seleccionar, capacitar y las compensaciones. (Chiavenato, 2009)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 elaborado por Meza Montoya, Jorge Luis en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 (variable Modelo de gestión pública)

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de la importancia del plan estratégico	Considera que es importante contar con un plan estratégico como eje en un Modelo de gestión pública .	4	4	4	

Valoración de la importancia del plan operativo	Considera que es importante contar con un plan operacional como eje en un Modelo de gestión pública .	4	4	4	
---	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de espera para la entrega del manual de funciones	Cuando fue contratado el manual de funciones y organizacional le fue entregado dentro de un periodo de 10 días laborales.	4	4	4	
Trabajadores que no cumplen con el reglamento interno por desconocimiento	Esta informado sobre las normas y estatutos del reglamento interno institucional.	4	4	4	
Trabajadores que no cumplen con las normas ergonómicas	Considera que siempre cumple con las normativas ergonómicas de la institución.	4	4	4	

Tercera dimensión: Personal

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones temporales	Es capacitado con frecuencia para mejorar sus habilidades y destrezas que le permitan cumplir con mayor eficiencia su trabajo.	4	4	4	

Evaluaciones al personal por culminación de obra o encomendado	Se realizan evaluaciones de resultados, logros o de personal de forma periódica.	4	4	4	
Calidad de la remuneración	Considera que la remuneración obtenida por su trabajo es justa y equitativa a la calidad de su desempeño laboral.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Dirección

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calificación del liderazgo (gerente)	Su gerente o jefe inmediato informa de manera oportuna sobre las metas y objetivos estratégicos.	4	4	4	
Calificación de las decisiones tomadas por gerencia y jefes inmediatos	Considera que las estrategias planteadas por su jefe inmediato son asertivas para el alcance de las metas y crecimiento institucional.	4	4	4	
Informes y reuniones periódicas.	Se realizan reuniones periódicas para informar sobre las metas cumplidas, nuevas estrategias institucionales y premiaciones por las metas individuales alcanzadas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Control

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Realización de monitoreos para la ejecución de los planes operativos y estratégico.	Se realiza un monitores constante para diagnosticar las habilidades y destrezas del personal ante la necesidad de una capacitación.	4	4	4	
Análisis de los cumplimientos de metas.	El dpto. de Talento humano evalúa, al personal de forma trimestral o periódica.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 (variable talento humano)

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	En la institución municipal el aprendizaje es valorado como parte del proceso de fortalecimiento del talento humano	4	4	4	
Formación	El proceso de formación continua es apoyada por la municipalidad como parte esencial para el fortalecimiento del talento humano	4	4	4	

- Segunda dimensión: habilidad
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolver	Considera que es valorada su capacidad para resolver conflictos administrativos de manera eficaz.	4	4	4	

Crear	Considera que las habilidades de creación y diseño son parte de importante para el desarrollo del personal.	4	4	4	
Innovar	Las habilidades y destrezas para la innovación benefician al fortalecimiento del talento humano de la municipalidad.	4	4	4	

Tercera dimensión: Juicio

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Analizar	Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Juzgar	Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Priorizar	Definir prioridades es una actividad regular en la gestión de talento humano.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Actitud

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superar dificultades	Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión de talento humano.	4	4	4	

Asumir riesgos	Considera que las actitudes presentadas por el personal para asumir riesgos para el alcance de los logros es parte fundamental para el fortalecimiento del talento humano	4	4	4	
Autorrealización	Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano	4	4	4	



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS ANTONIO  
CAICEDO HINOJOSA**

Firma del evaluador

DNI



# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Antonio Bernardo Carriel Morán		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Rector de la Unidad Educativa “Héroes del Cóndor”; Docente jubilado.		
<b>Institución donde labora:</b>	Docente Jubilado, Asesor Académico de la UTB		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023
Autor:	Jorge Luis Meza Montoya
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Empleados de la municipalidad de Palenque
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipio del cantón Palenque

Significación:	La escala que se emplea es de Likert en valores del 1 al 5 distribuidos de menor a mayor con un indicador de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modelo de gestión pública pública	Planeación Organización Personal Dirección Control	Es un esquema de carácter sistémico, al ser portador de acciones coherentes que orientan a los empleados para el logro de los objetivos, a través del cumplimiento de las metas, teniendo en consideración un proceso donde se busca seguir una planeación estructurada, la organización de los recursos, las directrices para el desarrollo de las actividades y culminar con los procesos de evaluación o control (Mendoza Briones, 2017)
Talento Humano	Conocimiento Habilidad Juicio Actitud	Es un conjunto de prácticas, normas y estatutos necesarios para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse donde se busca la interrelación de manera directa entre las personas y los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como planificar, reclutar, seleccionar, capacitar y las compensaciones. (Chiavenato, 2009)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 elaborado por Meza Montoya Jorge Luis en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 (variable Modelo de gestión pública)

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de la importancia del plan estratégico	Considera que es importante contar con un plan estratégico como eje en un Modelo de gestión pública .	4	4	4	

Valoración de la importancia del plan operativo	Considera que es importante contar con un plan operacional como eje en un Modelo de gestión pública .	4	4	4	
---	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de espera para la entrega del manual de funciones	Cuando fue contratado el manual de funciones y organizacional le fue entregado dentro de un periodo de 10 días laborales.	4	4	4	
Trabajadores que no cumplen con el reglamento interno por desconocimiento	Esta informado sobre las normas y estatutos del reglamento interno institucional.	4	4	4	
Trabajadores que no cumplen con las normas ergonómicas	Considera que siempre cumple con las normativas ergonómicas de la institución.	4	4	4	

Tercera dimensión: Personal

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones temporales	Es capacitado con frecuencia para mejorar sus habilidades y destrezas que le permitan cumplir con mayor eficiencia su trabajo.	4	4	4	

Evaluaciones al personal por culminación de obra o encomendado	Se realizan evaluaciones de resultados, logros o de personal de forma periódica.	4	4	4	
Calidad de la remuneración	Considera que la remuneración obtenida por su trabajo es justa y equitativa a la calidad de su desempeño laboral.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Dirección

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calificación del liderazgo (gerente)	Su gerente o jefe inmediato informa de manera oportuna sobre las metas y objetivos estratégicos.	4	4	4	
Calificación de las decisiones tomadas por gerencia y jefes inmediatos	Considera que las estrategias planteadas por su jefe inmediato son asertivas para el alcance de las metas y crecimiento institucional.	4	4	4	
Informes y reuniones periódicas.	Se realizan reuniones periódicas para informar sobre las metas cumplidas, nuevas estrategias institucionales y premiaciones por las metas individuales alcanzadas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Control

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Realización de monitoreo para la ejecución de los planes operativos y estratégico.	Se realiza un monitores constante para diagnosticar las habilidades y destrezas del personal ante la necesidad de una capacitación.	4	4	4	
Análisis de cumplimiento de metas.	El dpto. de Talento humano evalúa, al personal de forma trimestral o periódica.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 (variable talento humano)

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	En la institución municipal el aprendizaje es valorado como parte del proceso de fortalecimiento del talento humano	4	4	4	
Formación	El proceso de formación continua es apoyada por la municipalidad como parte esencial para el fortalecimiento del talento humano	4	4	4	

- Segunda dimensión: habilidad
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolver	Considera que es valorada su capacidad para resolver conflictos administrativos de manera eficaz.	4	4	4	

Crear	Considera que las habilidades de creación y diseño son parte de importante para el desarrollo del personal.	4	4	4	
Innovar	Las habilidades y destrezas para la innovación benefician al fortalecimiento del talento humano de la municipalidad.	4	4	4	

Tercera dimensión: Juicio

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

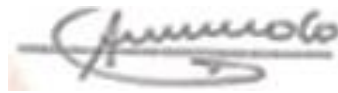
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Analizar	Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Juzgar	Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Priorizar	Definir prioridades es una actividad regular en la gestión de talento humano.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Actitud

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superar dificultades	Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión de talento humano.	4	4	4	

Asumir riesgos	Considera que las actitudes presentadas por el personal para asumir riesgos para el alcance de los logros es parte fundamental para el fortalecimiento del talento humano	4	4	4	
Autorrealización	Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 1200546370



# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Antonio Bernardo Carriel Morán		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )	
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )	
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Rector de la Unidad Educativa “Héroes del Cóndor”; Docente jubilado.		
<b>Institución donde labora:</b>	Docente Jubilado, Asesor Académico de la UTB		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023
Autor:	Jorge Luis Meza Montoya
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Empleados de la municipalidad de Palenque
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipio del cantón Palenque

Significación:	La escala que se emplea es de Likert en valores del 1 al 5 distribuidos de menor a mayor con un indicador de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Modelo de gestión pública pública	Planeación Organización Personal Dirección	Es un esquema de carácter sistémico, al ser portador de acciones coherentes que orientan a los empleados para el logro de los objetivos, a través del cumplimiento de las metas, teniendo en consideración un proceso donde se busca seguir una planeación estructurada, la organización de los recursos, las directrices para el desarrollo de las actividades y culminar con los procesos de evaluación o control (Mendoza Briones, 2017)
Talento Humano	Conocimiento Habilidad Juicio Actitud	Es un conjunto de prácticas, normas y estatutos necesarios para la dirección del personal en los cargos a desempeñarse donde se busca la interrelación de manera directa entre las personas y los recursos. Además de incluir procesos directos administrativos como planificar, reclutar, seleccionar, capacitar y las compensaciones. (Chiavenato, 2009)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 elaborado por Meza Montoya Jorge Luis en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

dimensión o indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 (variable Modelo de gestión pública)

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de la importancia del plan estratégico	Considera que es importante contar con un plan estratégico como eje en un Modelo de gestión pública .	4	4	4	
Valoración de la importancia del plan operativo	Considera que es importante contar con un plan operativo como eje en un Modelo de gestión pública .	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de espera para la entrega del manual de funciones	Cuando fue contratado el manual de funciones y organizacional le fue entregado dentro de un periodo de 10 días laborales.	4	4	4	
Trabajadores que no cumplen con el reglamento interno por desconocimiento	Esta informado sobre las normas y estatutos del reglamento interno institucional.	4	4	4	
Trabajadores que no cumplen con las normas ergonómicas	Considera que siempre cumple con las normativas ergonómicas de la institución.	4	4	4	

#### Tercera dimensión: Personal

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones temporales	Es capacitado con frecuencia para mejorar sus habilidades y destrezas que le permitan cumplir con mayor eficiencia su trabajo.	4	4	4	
Evaluaciones al personal por resultados, logros o de culminación de obra o trabajo encomendado	Se realizan evaluaciones de personal de forma periódica.	4	4	4	
Calidad de la remuneración	Considera que la remuneración obtenida por su trabajo es justa y equitativa a la calidad de su desempeño laboral.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Dirección

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calificación del liderazgo (gerente)	Su gerente o jefe inmediato informa de manera oportuna sobre las metas y objetivos estratégicos.	4	4	4	
Calificación de las decisiones tomadas por gerencia y jefes inmediatos	Considera que las estrategias planteadas por su jefe inmediato son asertivas para el alcance de las metas y crecimiento institucional.	4	4	4	
Informes y reuniones periódicas.	Se realizan reuniones periódicas para informar sobre las metas cumplidas, nuevas estrategias institucionales y premiaciones por las metas individuales alcanzadas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Control

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de monitoreo para la ejecución de los planes operativos y estratégico.	Se realiza un monitoreo constante para diagnosticar las habilidades y destrezas del personal ante la necesidad de una capacitación.	4	4	4	
Análisis de cumplimiento de metas.	El dpto. de Talento humano evalúa, al personal de forma trimestral o periódica.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 (variable talento humano)

- Primera dimensión: Conocimiento

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	En la institución municipal el aprendizaje es valorado como parte del proceso de fortalecimiento del talento humano	4	4	4	
Formación	El proceso de formación continua es apoyada por la municipalidad como parte esencial para el fortalecimiento del talento humano	4	4	4	

- Segunda dimensión: habilidad
- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolver	Considera que es valorada su capacidad para resolver conflictos administrativos de manera eficaz.	4	4	4	
Crear	Considera que las habilidades de creación y diseño son parte de importante para el desarrollo del personal.	4	4	4	
Innovar	Las habilidades y destrezas para la innovación benefician al fortalecimiento del talento humano de la municipalidad.	4	4	4	

#### Tercera dimensión: Juicio

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Analizar	Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Juzgar	Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Priorizar	Definir prioridades es una actividad regular en la gestión de talento humano.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Actitud

- Objetivos de la Dimensión: Valoración de la importancia de un Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano con la finalidad de tener una guía para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, personales e institucionales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superar dificultades	Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión de talento humano.	4	4	4	
Asumir riesgos	Considera que las actitudes presentadas por el personal para asumir riesgos para el alcance de los logros es parte fundamental para el fortalecimiento del talento humano	4	4	4	
Autorrealización	Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano	4	4	4	

  
 Ing. Ronald Pauta Rios

Firma del evaluador

#### **Anexo 4. Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV**

Título de la investigación: Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.

Investigador (a) (es): Meza Montoya Jorge Luis (ORCID: 0000-0003-0406-7811)

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.”, cuyo objetivo es proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución GAD del Cantón Palenque.

Describir el impacto del problema de la investigación. Impacto de un modelo de gestión que permita el fortalecimiento del talento humano, ante la falta de capacitación, eficiencia y eficacia en los procesos y actividades a desempeñar en beneficio de la comunidad. Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Modelo de gestión pública para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.”. 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de conferencias de la institución GAD del cantón Palenque Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será



respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso de que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Meza Montoya Jorge Luis email: ..... Y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando y Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto.

Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 5. Resultado de reporte de similitud de Turnitin

/turnitintooltwo/view.php?id=2402306

CLEMENTINA PLATAFORMA VIRTUAL

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
● EJERCICIO OBLIGATORIO TURNITIN. INFORME DE TESIS - Sección 1	22 jul 2023 - 15:50	5 ago 2023 - 23:50	5 ago 2023 - 23:50	100

Resumen:

Ejercicio obligatorio de Turnitin según normas de UCV para subir hasta el 05 agosto de 2023 la versión final de su Informe de Tesis que obvie páginas preliminares y referencias (su Word debe tener Portada y el cuerpo central de proyecto desde Introducción, no más, hasta Recomendaciones, sin nada en imágenes, y siempre según esquema 2023 UCV). Su índice de similitud debe arrojar no más de 20% para poder pasar a calificación de su Trabajo 17 A y Trabajo 17 B en sesión 17. En Clementina cargue en word como Apellido-Informe Turnitin en PDF y sólo cuando esté segur@ de que cumple (tras pruebas en ejercicio libre en Generales). El mismo archivo apto se cuelga en Trilce.

Para más detalles deben ver los tutoriales y/o cursos que UCV ha dispuesto desde Trilce y en Clementina ([https://uvcv.edu.pe/ucv\\_pdf/Manual-Turnitin-Clementina-Estudiante-2021-2.pdf](https://uvcv.edu.pe/ucv_pdf/Manual-Turnitin-Clementina-Estudiante-2021-2.pdf))

Refrescar Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
Ver Recibo Digital	INFORME FINAL - MEZA MONTOYA JORGE LUIS	2141480979	5/08/2023 18:34	16% 	--	Entregar Trabajo  --

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

### Prueba de V de Aiken V1

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia		
		UV Aiken	UV Aiken	UV Aiken		
Dimensión 1: Planeación	1	1,00	1,00	1,00		
	2	1,00	1,00	1,00		
Dimensión 2: Organización	3	1,00	1,00	1,00		
	4	0,75	0,75	0,75		
	5	1,00	1,00	1,00		
Dimensión 3: Personal	6	1,00	1,00	1,00		
	7	1,00	1,00	1,00		
	8	1,00	1,00	1,00		
Dimensión 4: Dirección	9	0,75	0,75	0,75		
	10	0,75	0,83	0,83		
	11	0,83	0,83	0,83		
Dimensión 5: Control	12	1,00	1,00	1,00		
	13	0,83	0,92	0,92		
	14	1,00	1,00	1,00		
	Promedio	0,92	0,93	0,93	0,93	Coefficiente V Aiken

### Prueba de V de Aiken V2

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia		
		UV Aiken	UV Aiken	UV Aiken		
Dimensión 1: Conocimiento	1	1,00	1,00	1,00		
	2	1,00	1,00	1,00		
Dimensión 2: Habilidad	3	1,00	1,00	0,92		
	4	1,00	1,00	0,92		
	5	1,00	1,00	0,92		
Dimensión 3: Juicio	6	0,75	0,75	0,75		
	7	0,75	0,92	0,83		
	8	0,92	0,83	1,00		
Dimensión 4: Actitud	9	1,00	1,00	1,00		
	10	1,00	1,00	1,00		
	11	1,00	1,00	1,00		
	Promedio	0,95	0,95	0,94	0,95	Coefficiente V Aiken

## Anexo 7. Autorización de aplicación de los instrumentos



Palenque, mayo 12, del 2023

**SR**  
**MSC. ALFREDO CHANG HI-FONG**  
**ALCALDE DEL "GAD MUNICIPAL DEL CANTON PALENQUE"**

**ASUNTO:** Solicita autorización para realizar investigación

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: MEZA MONTOYA JORGE LUIS
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : GESTION PÚBLICA
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : " MODELO DE GESTIÓN PÚBLICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE UN MUNICIPIO DEL ECUADOR,2023."

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

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

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jorge Luis Meza Montoya".

Lcdo. Jorge Luis Meza Montoya

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Alfredo Chang Hi-Fong".

Autorizo Petición

## Anexo 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA (inv. propositiva)

TÍTULO: Modelo de Gestión para el Fortalecimiento del Talento Humano de un Municipio del Ecuador 2023.

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS		
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo será la propuesta de un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?.</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿De qué manera el análisis de una variedad de modelos de gestión permitirá el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?.</p> <p>¿Cómo la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?.</p> <p>¿De qué manera la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: El proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano en un municipio del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta Ho: El proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano en un municipio del Ecuador, 2023 tendrá una relación que no es negativa y alta</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Hi: El analizar una variedad de modelos de gestión que permitan el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 tendrá una relación negativa y alta. Ho: El analizar una variedad de modelos de gestión que permitan el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023 tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Proponer un modelo de gestión para el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar una variedad de modelos de gestión que permitan el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.</p> <p>Establecer como la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.</p> <p>Determinar como la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023.</p> <p>Establecer como la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento</p>	VARIABLE: Modelo de gestión (X)		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			1 X Variedad	• •	
			2 X Discontinuidad	• • •	
			3 X Fragmentación	• • •	
			4X Heterogeneidad  (Huertas López, et al., 2020):	• •	
			VARIABLE: Talento humano (y)		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			1 Y Conocimiento	• • • •	
			2 Y Desarrollo de habilidades	• • • •	

<p>¿Cómo la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023?.</p>	<p>Hi: Al establecer como la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023, tendrá una relación negativa y alta.</p> <p>Ho: Al establecer como la discontinuidad de un modelo de gestión afecta el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023, tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>	<p>humano de un municipio del Ecuador, 2023</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	
			<p>3 Y Juicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• T</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	
			<p>4 Y Actitud</p> <p>Fuente: (Chiavenato, 2009)</p>		
	<p>Hi: El determinar como la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023, tendrá una relación negativa y alta.</p> <p>Ho: El determinar como la fragmentación de un modelo de gestión incide en el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023, tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>				
	<p>Hi: El establecer como la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del</p>				

	<p>Ecuador, 2023, tendrá una relación negativa y alta.</p> <p>Ho: El establecer como la heterogeneidad de un modelo de gestión permite el fortalecimiento del talento humano de un municipio del Ecuador, 2023, tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>				
--	--	--	--	--	--

## **Propuesta de un modelo de gestión de desarrollo sostenible para mejorar el talento humano.**

### Modelo propuesto

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se presenta una propuesta de un modelo de gestión de desarrollo sostenible con la finalidad de resolver problemas del bajo nivel del desarrollo a través de un proceso sistémico e integrador de la ejecución de las funciones de la gestión administrativas propias que exige la naturaleza de las obras, como la planificación, la organización, el personal, la dirección y el control, pero en forma sistémica y retro alimentándose unas a otras.

Tal es así que ninguna función está separada de la otra, se desarrollan en forma articulada e interdependiente y en cada una de ellas se debe realizar acciones propias para asegurar como mínimo el funcionamiento óptimo de tu organización; así tenemos que para:

### **1. Planificación**

- 1.1. Elaboración y ejecución de un plan estratégico, esta herramienta tiene como finalidad la de recopilar la información que proporciona la empresa para establecer las estrategias necesarias y lograr el cumplimiento de la visión y misión a un mediano plazo, generando así un horizonte para el futuro institucional.
- 1.2. Realizar y ejecutar el plan operativo, el mismo que se debe desarrollar según un límite de tiempo, este documento o planificación permitirá una organización que debe contar con metas claras anuales, dentro de un esquema estratégico trazado.
- 1.3. Realización y ejecución de un plan operativo por consecución de obras u objetivos, la finalidad de este documento es el de prever cualquier tipo de imprevisto y gestar adecuadamente los recursos necesarios para el alcance de las metas en el tiempo acordado.

### **2. Organización**



- 2.1. Entregar el manual de organización y funciones o MOF y el reglamento de organización y funciones ROF, en el tiempo acordado, es de vital importancia para el desempeño adecuado de los empleados a fin de impulsar su desarrollo dentro de la institución, el mismo que está constituido por un esquema para la realización de sus actividades y las evaluaciones pertinentes para controlar su desempeño.
- 2.2. Realización de una inducción diaria para la seguridad de cada uno de los empleados con la finalidad de establecer las normas ergonómicas necesarias que permitan garantizar la integridad física y cognitiva de los empleados a fin de precautelar o evitar accidentes laborales.
- 2.3. Realización de una inducción a los empleados sobre la atención a los reglamentos internos, donde se especifiquen las labores cotidianas, las relaciones humanas, el horario de trabajo, las faltas internas y las consecuencias que se afrontan al no cumplir con las metas y objetivos establecidos.

### **3. Personal**

- 3.1. Capacitar a los empleados con un mínimo de dos veces al año es estrategias de acorde a su área de trabajo, además en el uso de nuevas tecnologías que permitan agilizar los procesos internos de forma eficiente y eficaz.
- 3.2. Realización de evaluaciones periódicas no puntuativas con la finalidad de conocer la importancia de una capacitación o la necesidad de desarrollar sus funciones en un lapso de tiempo menor.
- 3.3. Remuneración acorde a las responsabilidades y el cumplimiento de sus funciones o metas, además de brindar una motivación adicional de acuerdo con un esquema de metas.

### **4. Dirección.**

- 4.1. El Gerente debe desarrollar un buen liderazgo. La sinergia entre los gerentes y los trabajadores es fundamental y esto se logra con una buena comunicación, motivación y sobre todo liderazgo; entendido desde la perspectiva para generar un buen clima organizacional en la empresa, que ayudará en la productividad de los trabajadores.

- 4.2. Inducción de las labores diarias. Tomarse diez minutos para evaluar el trabajo del día anterior y hacer ver las fallas a sus trabajadores y explicar la forma correcta de realizarlo el día de hoy, es la mejor manera de asegurar que cada día estarán aprendiendo y mejorando la calidad de la obra a entregar.
- 4.3. Incorporar en sus decisiones las opiniones de sus trabajadores. Si bien es cierto, la decisión lo toma el gerente, pero es importante, antes de tomarla, generar un coloquio a manera de reunión consultiva con el personal que labora a su entorno, para tener la certeza que la decisión sea la mejor. Y el trabajador se involucre y se comprometa con los quehaceres de la empresa.

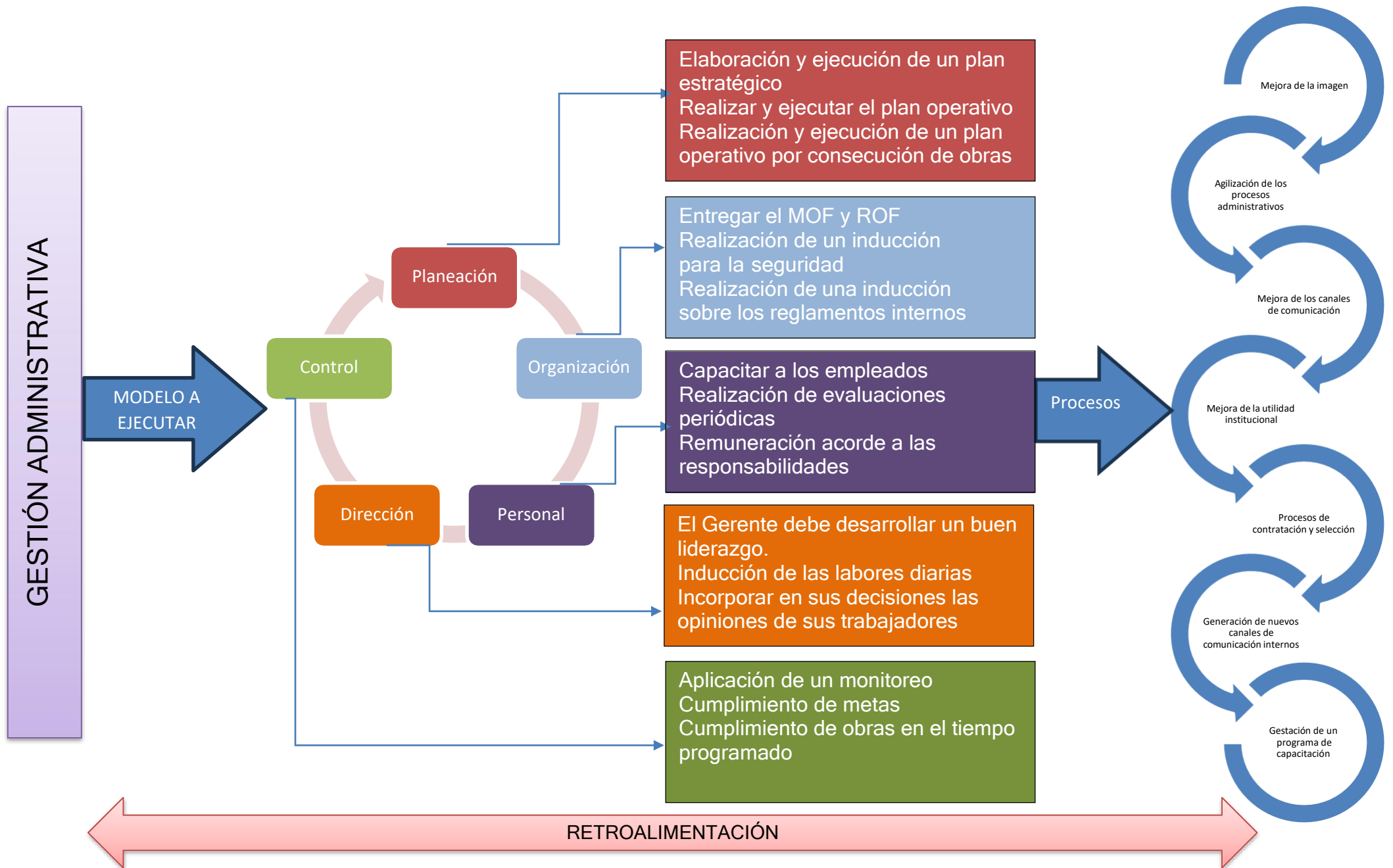
## **5. Control**

- 5.1. Aplicación de un monitoreo, como un control para la ejecución de estrategias y su respectivo seguimiento, con la finalidad de realizar un proceso de retroalimentación que controle periódicamente los planes institucionales.
- 5.2. Cumplimiento de metas, el objetivo de toda empresa es la ejecución y el cumplimiento de las metas en un tiempo establecido, el mismo que a la culminación del año se transcriba de manera positiva en logros institucionales, en este caso en pro de servir a la comunidad de Palenque.
- 5.3. Cumplimiento de obras en el tiempo programado, acción que se ejecuta en concordancia con los recursos empleados para el alcance de metas productivas, siendo la confianza entregada por los clientes el eje para el servicio a la comunidad como tarea específica dentro de la planeación institucional actual.

Con el establecimiento y ejecución de los procesos antes mencionados se prevé que la institución ponga en planes cada una de las acciones antes mencionadas para el alcance de los siguientes logros:

1. Mejora de la imagen proyectada institucional; la comunidad de Palenque se verá beneficiada con una municipalidad que trabaje de forma activa en pro del crecimiento comunitario.
2. Agilización de los procesos administrativos, con la ejecución del plan se prevé que los procesos internos sean más ágiles para un accionar efectivo, dinámico y eficaz.
3. Mejora de los canales de comunicación, los empleados al conocer sus funciones, reglamentos y normativas realizarán su trabajo de forma más dinámica, evitando caer en errores de supervisiones u otros que hagan lentos los procesos.
4. Mejora de la utilidad institucional, la institución tendrá un mejor manejo de los recursos y su distribución con el fin de trabajar en pro del embellecimiento del cantón, realización de obras estructurales y la generación de un presupuesto acorde a la realidad socioeconómica del cantón.
5. Procesos de contratación y selección del personal de forma agilizada, de acorde a las necesidades de cada área específica de la municipalidad.
6. Generación de nuevos canales de comunicación internos que prioricen la solución de problemas en los servicios ofertados para beneficio de los habitantes del cantón Palenque.
7. Gestación de un programa de capacitación constante para los empleados del GAD del cantón Palenque, fomentando su crecimiento cognitivo en nuevas tecnologías y normativas burocráticas.
8. Programas de capacitación para el crecimiento personal con alianzas institucionales como el SECAP, invirtiendo en su preparación para el servicio público, contabilidad, auditoría y SRI.

Modelo de gestión sostenible para el fortalecimiento del talento humano





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN PÚBLICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE UN MUNICIPIO DEL ECUADOR, 2023", cuyo autor es MEZA MONTOYA JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO <b>DNI:</b> 17543440 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 09- 08-2023 10:34:02
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 05- 08-2023 22:20:33

Código documento Trilce: TRI - 0636577