



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

Marzo 2022

Artículo

39 - 47

DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO SOSTENIBLE PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES LABORALES DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

DESIGN OF THE SUSTAINABLE STRATEGIC PLAN TO STRENGTHEN THE LABOR CAPACITIES OF THE PUBLIC SERVANT OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF CHICLAYO

Daysi Elena Espinoza Vera

ORCID: 0000-0002-0689-3829

Universidad César Vallejo. Chiclayo - Perú

Recepción 29 de marzo 2022

Publicación: 29 de marzo 2022

RESUMEN

La administración pública enfrenta constantes desafíos en modernización y gestión del recurso humano; por ello, es necesario fortalecer las capacidades del servidor público para garantizar una administración eficiente. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo diseñar un plan estratégico sostenible que impulse el desarrollo laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, empleando un enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo-proyectivo, aplicado a 62 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Vial y Transportes de dicha municipalidad. Los resultados resaltan la necesidad de fortalecer la capacitación y el desarrollo profesional para mejorar la gestión pública; en este sentido, el 55 % de los encuestados está totalmente de acuerdo con la dimensión instrumento, el 44 % con estrategia, el 47 % con proceso y el 44 % con performance. Sin embargo, el 45 % está totalmente en desacuerdo con la calidad y eficiencia del desempeño laboral, al igual que el 35 % en desempeño sobresaliente y exitoso. Por ello, se deben implementar políticas de planificación estratégica que incluyan capacitación en liderazgo, comunicación y desarrollo personal, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional y mejorar la eficacia en la gestión pública.

Palabra clave: Plan Estratégico Sostenible, Fortalecimiento de Capacidades Laborales, Calidad, Eficiencia del Servidor Público

ABSTRACT

Public administration confronts ongoing challenges in modernization and human resource management, requiring enhanced public servant competencies for efficient governance. This study designs a sustainable strategic plan to advance professional development among public servants at Chiclayo Provincial Municipality, using a quantitative, non-experimental descriptive-project design with 62 employees from its Road Development and Transportation Management Office. Results highlight the need for improved training and professional development. While 55% strongly agreed on instrument effectiveness, 44% on strategy, 47% on process, and 44% on performance, 45% strongly disagreed with work quality/efficiency, and 35% with outstanding performance. It is imperative to implement strategic planning policies that incorporate leadership training, communication skills, and personal development programs to strengthen organizational culture. These measures aim to address identified gaps and align workforce competencies with institutional objectives, fostering a more effective and motivated public service framework.

Keyword: Sustainable Strategic Plan, Strengthening of Labor Capacities, Quality, Efficiency of the Public Servant

DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO SOSTENIBLE PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES LABORALES DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Daysi Elena Espinoza Vera

ORCID: 0000-0002-0689-3829

<https://revista.scienceevolution.com/>





INTRODUCCIÓN

En los acelerados cambios globales y épocas de crisis, las instituciones públicas del Estado en Sudamérica enfrentan importantes desafíos, siendo uno de ellos el recurso humano que, en su mayoría, carece de habilidades laborales como liderazgo, comunicación, toma de decisiones, etc. Esto no sólo impacta a la empresa o institución, sino también a la comunidad que demanda un servicio. Por tal motivo, se busca una reestructuración de la administración pública, la cual se enfrenta diariamente a una nueva modernización y diversos retos, siendo uno de ellos el compromiso con la satisfacción del ciudadano o cliente (Vargas & Flores, 2019).

El estado debe garantizar una gestión eficiente y eficaz de sus recursos, lo cual está intrínsecamente ligado al rendimiento de los servidores públicos, quienes necesitan desarrollar habilidades que fortalezcan su ejecución administrativa. Por tanto, las instituciones deben entender que la gestión pública está orientada por diversas dimensiones técnicas, metodológicas, sociales y de participación, dado que es esencial que las entidades públicas reconozcan la relevancia de implementar una gestión basada en competencias, debido a que las métricas utilizadas para evaluar los resultados están intrínsecamente vinculadas a la efectividad del servicio público brindado al ciudadano (Al-Qudah et al., 2020).

En este contexto, al mencionar la gestión pública, Bohle et al. (2018) se refieren a las acciones y procesos que lleva a cabo el ejecutivo local e instituciones públicas para diseñar y evaluar políticas y programas que atiendan las necesidades de la sociedad, lo que conlleva decisiones, distribución de recursos, coordinación de actividades y responsabilidad en el sector público. Asimismo, es fundamental cumplir con metas y objetivos definidos, por lo que concretar actividades que promuevan el desarrollo profesional como resultado de un desempeño laboral eficiente y de alta calidad.

También, la gestión pública es fundamental para asegurar un rendimiento laboral adecuado y eficiente, donde el elemento humano juega un papel primordial, además los servidores públicos son esenciales, puesto que gestionan los recursos públicos a través de un proceso de administración integral (Galindo, 2019). Por otro lado, la administración del capital humano es vital en las organizaciones, dado que su desarrollo óptimo impacta de manera favorable en la competitividad de la entidad pública (Souto & Marrero, 2021).

La administración pública, de manera análoga, pone un especial énfasis en la gestión del personal que opera en el sector público, así como en las competencias de los servidores públicos y en el acervo cultural y de conocimientos que poseen, exhibiendo lo perentorio de que estos individuos cuenten con habilidades interpersonales que les permitan mantenerse motivados, desarrollar su carrera profesional y sostener un compromiso con la organización, en beneficio de la entidad pública (Battaglio, 2020). Es crucial, como fin último, que las instituciones públicas comprendan la gestión por competencias, una vez que esta es vital para que estas reconozcan la relevancia de gestionar de acuerdo a las capacidades laborales, considerando que las métricas para evaluar los resultados están vinculadas a la efectividad de la función pública en relación con el ciudadano (Ramió, 2018).

La función esencial que cumplen los servidores públicos en la promoción del correcto funcionamiento del ejecutivo local se mantiene; además, estos poseen la cualidad de ser individuos con una motivación firme y altamente competentes que se esfuerzan por generar un impacto positivo al ofrecer un servicio a la población, creando así un valor público y, por consiguiente, una buena gobernanza. Así, las demandas de las organizaciones públicas o entidades estatales deben estar cada vez más adecuadas a las exigencias globales, por lo que es necesario diseñar estrategias para regular las capacidades laborales y las conductas del servidor público o empleado en contextos de mayor virtualidad y empoderamiento (Sowa, 2020).

Según, Bittel (2015) afirma que existen varios factores para que las capacidades laborales no se den adecuadamente en el trabajador, siendo la influencia de su entorno los factores internos que no favorecen positivamente a una buena producción empresarial hacia los logros de la empresa. Otro factor es la actitud de deseo de armonía para trabajar con aptitudes positivas que conlleven a un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, las capacidades laborales que desempeña todo trabajador en cualquier puesto y las exigencias de los resultados se consolidan en la misión y visión que se ha propuesto toda empresa o cualquier institución pública.

Así, la experiencia y el conocimiento de los funcionarios públicos resultan esenciales para conformar un equipo de trabajo sólido; además, permiten desarrollar habilidades y competencias que potencien el progreso institucional. Esto cobra especial relevancia en la selección de personal, pues se debe



considerar la relación entre conocimientos, experiencia, capacidades y motivación, dado que, en las entidades públicas actuales, la competencia laboral se destaca en un contexto de mejora continua (Cordero-Clavijo et al., 2020).

En todas las instituciones del sector público se debe tener en cuenta la perspectiva organizativa, creando procesos de reclutamiento de talento humano según las insuficiencias de los procesos y de especialización que requiere cada puesto; es decir, es fundamental considerar las habilidades y destrezas esenciales de los funcionarios públicos para su desarrollo y adecuado desempeño en las tareas asignadas. Además, la entidad pública debería capacitar a las personas para que su crecimiento se alinee con las necesidades organizacionales (Borbon, 2019).

Por tanto, en el sector público es necesario contar con un mecanismo de gestión por competencias para garantizar las capacidades laborales de los servidores públicos, y que estos estén calificados, según el perfil y competencia del puesto. También, estos deben poseer una adecuada evaluación de desempeño y con base a esto un proyecto de capacitación acorde a las necesidades de crecimiento de la entidad pública y de las personas (Artieda et al., 2021).

Este estudio de investigación se justifica por cuanto pretende explicar la importancia del plan estratégico sostenible para fortalecer las capacidades laborales del servidor público de la administración de la municipalidad de Chiclayo; asimismo, esta investigación puede ser tomada como una base teórica y científica para futuras investigaciones. Además, esto permitirá un resultado verídico de la propuesta del estudio que en la práctica obtendrá una gestión eficiente en las diferentes organizaciones, instituciones y empresas que lo requieran, aplicando un diseño de plan estratégico.

El objetivo general del presente estudio es diseñar un plan estratégico sostenible para fortalecer las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad provincial de Chiclayo, dado que se considera que las capacidades laborales de todo servidor público, es mantener un desempeño eficiente según su puesto de trabajo, esperando que el plan estratégico sostenible sea consistente en la organización, institución o empresa, donde se espera alcanzar las metas y objetivos propuestos.

MÉTODO

Enfoque metodológico

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, una vez que se realizó un procesamiento estadístico de los datos registrados mediante el instrumento elaborado, cuyos resultados permitieron desarrollar la propuesta de acuerdo con los objetivos trazados.

Diseño de estudio

El diseño del estudio es no experimental porque no se alteró, manipuló o intervino de alguna forma en el comportamiento de la gestión pública y las capacidades laborales, dado que estas se observaron tal y como se presentan dentro del contexto abordado. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) explican que un estudio no experimental es donde no se hace ningún tipo de manipulación en las variables de estudio.

Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo-proyectivo. Según Hurtado (2012), el tipo de investigación proyectiva tiene como objetivo diseñar o crear propuestas enfocadas en resolver ciertas situaciones, siempre que estén sustentadas en un proceso de investigación.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 62 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Vial y Transportes de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, de los cuales 33 eran hombres y 29, mujeres. Se utilizó un muestreo no probabilístico, intencional o por conveniencia.

Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizó la observación y la encuesta.

Instrumentos

Un cuestionario de 20 ítems bajo la escala de Likert contentiva de 4 alternativas: Totalmente de desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.



Análisis de datos

Para llevar a cabo este análisis, se empleó el software Microsoft Excel.

RESULTADOS

A continuación, se describen las tablas de frecuencias y porcentajes alusivas a los datos de las dimensiones instrumento, estrategia, proceso, desempeño de calidad y eficiencia, desempeño exitoso y sobresaliente y, por último, performance.

Tabla 1

Dimensión Instrumento

Instrumento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	6	10
En desacuerdo	7	11
de acuerdo	15	24
Totalmente de acuerdo	34	55
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se aprecia en la Tabla 1, que en la dimensión "instrumento" el plan con el que cuenta la Gerencia de Desarrollo Vial y Transporte de la Municipalidad Provincial de Chiclayo existe como documento administrativo ante lo cual el 10 % de servidores respondieron estar totalmente en desacuerdo con el plan existente, el 11 % manifestó estar en desacuerdo, el 24 % se encuentran de acuerdo, y por último el 55 % está totalmente de acuerdo con el documento. Se debe crear un documento que sirva de sustento en el fortalecimiento de las capacidades laborales administrativas del servidor público.

Tabla 2

Dimensión Estrategia

Estrategia	fi	%
Totalmente en desacuerdo	8	13
En desacuerdo	12	19
de acuerdo	15	24
Totalmente de acuerdo	27	44
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se observa en la Tabla 2 que en la dimensión "estrategia" con los resultados obtenidos que el 13 % respondió estar totalmente en desacuerdo con las estrategias del plan vigente, el 19 % respondió estar en desacuerdo, el 24 % manifestó que se encuentra de acuerdo, y por último el 44 % respondieron estar totalmente de acuerdo. Por esta razón, si bien el plan vigente incluye aspectos que deberían conservarse, también presenta elementos que requieren actualización y otros que serían convenientes incorporar para asegurar un óptimo desempeño en las actividades programadas.

Tabla 3

Dimensión Proceso

Proceso	fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	6
En desacuerdo	6	10
de acuerdo	23	37
Totalmente de acuerdo	29	47
Total	62	100

Fuente: Encuesta



Se aprecia en Tabla 3 que en la dimensión “proceso” los resultados exhiben que el 6 % respondió totalmente en desacuerdo, 10 % manifestó estar en desacuerdo, el 37 % dijo estar de acuerdo, y por último, el 47 % respondió encontrarse totalmente de acuerdo. Según los resultados es importante desarrollar un plan estratégico mediante trabajo en equipo y el logro para cubrir las metas y objetivos propuestos.

Tabla 4
Dimensión Desempeño de Calidad y Eficiencia

Desempeño de calidad y eficiencia	fi	%
Totalmente en desacuerdo	28	45
En desacuerdo	15	24
de acuerdo	10	16
Totalmente de acuerdo	9	15
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se puede apreciar en la Tabla 4, que la dimensión Desempeño de calidad y eficiencia, la cual forma parte de las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad de Chiclayo, arroja un resultado en el que un 45 % de colaboradores están totalmente en desacuerdo en el desempeño laboral de calidad y eficiencia, el 24 % se encuentra en desacuerdo, el 16% considera que se encuentra de acuerdo, y por último el 15 % está en totalmente de acuerdo. Esto indica que es importante fortalecer las capacidades laborales mediante políticas para el logro de metas previamente establecidas, de modo que se optimice el plan estratégico para el servidor público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Tabla 5
Dimensión Desempeño exitoso y sobresaliente

Desempeño exitoso y sobresaliente	fi	%
Totalmente en desacuerdo	22	35
En desacuerdo	19	31
de acuerdo	12	19
Totalmente de acuerdo	9	15
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se puede observar en la Tabla 5, la dimensión “desempeño exitoso y sobresaliente” manifiesta que un 35 % responde totalmente en desacuerdo en el desempeño exitoso y sobresaliente, el 31 % manifiesta estar en desacuerdo, el 19 % se encuentra en acuerdo, y por último el 15 % está totalmente de acuerdo. Es importante que el plan estratégico mediante buenas prácticas laborales vaya en consonancia con la misión y visión de la institución y el fortalecimiento de la productividad.

Tabla 6
Dimensión Performance

Performance	fi	%
Totalmente en desacuerdo	27	44
En desacuerdo	17	27
de acuerdo	11	18
Totalmente de acuerdo	7	11
Total	62	100

Fuente: Encuesta

Se aprecia en la Tabla 6, que las capacidades laborales del servidor público de la municipalidad de Chiclayo; en la dimensión “performance” el 44 % responde totalmente de desacuerdo, asimismo el 27 % manifiesta estar en desacuerdo, el 18 % se encuentra de acuerdo, y por último el 11 % está en totalmente de acuerdo. Ante los resultados, es necesario que el plan estratégico tenga resultados favorables en la toma de decisiones de los servidores públicos y un máximo rendimiento en sus labores.



DISCUSIÓN

Luego de analizar y admitir los resultados estadísticos, y teniendo como guía el objetivo general para concretar lo establecido en el estudio de investigación de proponer un plan estratégico sostenible que fortalezca las capacidades laborales del servidor público en la Gerencia de Desarrollo Vial y Transporte de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, los hallazgos coinciden con los resultados de Gyurák et al. (2020) quienes consideran a las capacidades y habilidades como ejes potenciales de los empleados, se vinculan al avance profesional de los trabajadores y su motivación, con el fin de optimizar el rendimiento, lo que se ratifica en diversas manifestaciones.

Respecto a la creación de un documento que sirva de soporte en el fortalecimiento de las capacidades laborales administrativas que deben ser consideradas por el servidor público, tal como lo conciben Lora-Guzmán et al. (2020) al sostener que el documento de las “competencias laborales en el sector público”, describe que la planificación es esencial para identificar la cantidad de personas y las habilidades requeridas en cada área, lograr la misión institucional y cumplir con los objetivos de gestión. También subrayan que la ausencia de un sistema de competencias efectivo en su entorno se atribuye a la necesidad de reforzar las habilidades de los directivos para su correcta aplicación.

En relación a la importancia de fortalecer el plan vigente puesto que hay elementos que requieren actualización y otros que sería conveniente incorporar para asegurar un óptimo desempeño en las actividades políticas previamente establecidas de modo que se optimice el plan estratégico para el servidor público, Arámbulo (2019) considera que el fortalecimiento de las capacidades laborales del servidor público requiere el mejoramiento de políticas existentes que garanticen un desarrollo eficiente y alineado con los objetivos institucionales. La capacitación continua, el liderazgo flexible y la motivación son elementos clave para optimizar el plan estratégico, permitiendo que los servidores públicos adquieran y apliquen nuevas competencias de manera efectiva. Esto no solo mejora su desempeño individual, sino que también contribuye a una gestión pública más eficiente, colaborativa e innovadora, capaz de responder a los desafíos actuales y reforzar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

En cuanto a desarrollar el plan mediante trabajo en equipo y el logro para cubrir las metas, Quezada-Rodríguez et al. (2020) establecen que es esencial demandar nuevas habilidades en los funcionarios públicos, expresadas en competencias que faciliten el avance sobre estructuras y procesos demasiado rígidos. En la actualidad, el servidor público tiene un papel crucial en la sociedad, puesto que su trabajo y sus ideas impactan de manera directa en el desempeño de las instituciones. Así, su dedicación y habilidades son fundamentales para promover cambios que eleven la calidad y calidez de los servicios en favor de la población. Asimismo, la razón es que mediante una colaboración conjunta los empleados se sienten más comprometidos con la organización, dado que su labor es más apreciada, pueden participar en los servicios - productos que se ofrecen, lo que llevará al equipo a modificar su perspectiva laboral y establecerá las bases para un cambio de actitud más significativo y duradero.

Para la elaboración de plan estratégico mediante buenas prácticas laborales que vaya en consonancia con la misión y visión de la institución y el fortalecimiento de la productividad, Kravariti y Johnston (2020) sostienen que para mejorar las competencias laborales del servidor público, es esencial establecer un plan estratégico sostenible que fomente el desarrollo de sus capacidades laborales y asegure el acceso a conocimientos relevantes cónsonos a su crecimiento profesional en aras de direccionar la misión y visión organizacional. Para ello, es necesario considerar factores como la educación superior, que brinda una base académica robusta, mientras que la experiencia laboral contribuye a afianzar las destrezas adquiridas en el ejercicio profesional. De igual manera, destacan la importancia de complementar este proceso formativo continuo mediante la actualización y mejora en diversas áreas, garantizando un rendimiento eficaz y acorde con los requerimientos de la entidad pública.

Por otro lado, Lindor (2019) afirma que el principal desafío para mejorar los niveles de calidad y eficiencia en la prestación de servicios públicos a los ciudadanos, radica en la confianza institucional y la apreciación del comportamiento ético de los funcionarios en sus funciones administrativas y personales. Estos indicadores son relevantes para evaluar el desempeño en la administración pública, por lo que es esencial adoptar un enfoque a través de evaluaciones y controles que examinen las capacidades institucionales de manera exhaustiva. Asimismo, la responsabilidad de los funcionarios públicos está estrechamente vinculada a la calidad y eficacia de su trabajo, visto que deben desempeñar sus tareas con honestidad, ética, transparencia, creatividad, adaptabilidad y respeto, promoviendo la neutralidad política en su totalidad.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

Marzo 2022

Artículo

39 - 47

Se puede inferir que, la creación de un plan estratégico permite a los servidores públicos obtener resultados favorables en la toma de decisiones, que para Moya-Espinosa et al. (2019) la toma de decisiones está relacionada a la ética de la función pública, considerando que los códigos deben elaborarse dentro del marco institucional establecido y adaptarse a los desafíos actuales en la lucha contra la corrupción. Asimismo, el estado tiene la obligación de promover acciones que fortalezcan la transparencia, la responsabilidad y la legalidad. Igualmente, la malversación de recursos para intereses personales de los funcionarios con malas prácticas resulta en una distribución ineficaz de los fondos, obstaculizando su asignación a proyectos de desarrollo y servicios públicos vitales. Este desvío no sólo ralentiza el avance económico, sino que también intensifica la desigualdad y la pobreza.

De manera análoga, Santiago-Torner (2021) sostiene que el desempeño sobresaliente de los funcionarios públicos les otorga la capacidad de optimizar ciertos recursos, lo que conlleva a una mayor productividad. Este fenómeno es posible gracias a la maximización de recursos, a causa de que permite a un individuo cumplir con los objetivos fijados referentes a las tareas que desempeña en su labor, y su evaluación se realiza en función de los resultados obtenidos. Asimismo, a través del rendimiento exitoso y excepcional del equipo se puede reconocer el potencial de los empleados para luego fomentar la mejora continua que conduzca a un trabajo de calidad, contribuyendo también a los objetivos de la entidad pública.

Por tal razón, el Estado debe promover acciones que fortalezcan la transparencia, la responsabilidad, el estado de derecho y la lucha contra la corrupción. Todo esto tiene que incorporarse en un plan estratégico que facilite la toma de decisiones eficientes por parte de los funcionarios públicos. En este sentido, la integridad es esencial durante la gobernabilidad, puesto que, pueden presentarse prácticas no éticas entre entidades públicas y privadas que la afecten (Mendoza & López., 2020).

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación está orientado a plantear un plan estratégico sostenible, partiendo de la problemática, teniendo en cuenta que los servidores públicos de la Gerencia de la Municipalidad Provincial de Chiclayo no cuentan con capacidades laborales para poder desempeñarse en su puesto de trabajo. Con base a la dimensión instrumento se tiene que el 55 % de los entrevistados está totalmente de acuerdo con el documento. Respecto a crear un documento que sirva de sustento en el fortalecimiento de las capacidades laborales administrativas del servidor público; la dimensión estrategia el 44 % respondieron estar totalmente de acuerdo. Por esta razón, si bien el plan vigente incluye aspectos que deberían conservarse, también presenta elementos que requieren actualización y otros que serían convenientes incorporar para asegurar un óptimo desempeño en las actividades programadas.

De igual forma, la dimensión proceso muestra que el 47 % de los entrevistados respondió encontrarse totalmente de acuerdo. Según los resultados es importante desarrollar un plan estratégico mediante trabajo en equipo y el logro para cubrir las metas y objetivos propuestos. Los resultados en la dimensión de desempeño de calidad y eficiencia que forma parte de las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad de Chiclayo arroja un resultado en el que un 45% de colaboradores están totalmente en desacuerdo en el desempeño laboral de

calidad y eficiencia, es decir que se debe fortalecer las capacidades laborales del servidor público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, donde es necesario un Plan estratégico sostenible.

En cuanto a la dimensión de desempeño exitoso y sobresaliente a los resultados obtenidos se manifiestan que un 35 % responde totalmente en desacuerdo en el desempeño exitoso y sobresaliente, es decir que carece de capacidades laborales los servidores públicos, para un buen desempeño laboral, donde es urgente aplicar y diseñar un plan del plan estratégico sostenible. Finalmente, la dimensión performance el 44 % respondió estar totalmente de acuerdo, es decir que los servidores públicos de la gerencia de desarrollo vial y transporte de la municipalidad provincial de Chiclayo están de acuerdo en el diseño y aplicación de un plan estratégico sostenible para fortalecer las capacidades laborales de los trabajadores.

Por lo tanto, podemos concluir que el diseño de un plan estratégico sostenible de desarrollo de capacidades, es un instrumento de gestión de planeamiento y de carácter operativo, con un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento de las capacidades labores con el fin de formar una cultura organizacional que permita no solo la producción de la empresa, sino trabajar en clima favorable y el desarrollo de la consolidación de la gestión pública vinculadas a la viabilidad de su implementación





y a la sostenibilidad como proceso correlacionado al desarrollo de la provincia de Lambayeque.

Finalmente, se deben implantar políticas que lleven tareas de planificación estratégica en el recurso humano para lograr y encaminar el cumplimiento de toda institución, además en un sólido clima de la conformidad de sus miembros, dentro de sus necesidades donde se observen manejos en cuanto a planes estratégicos que contengan capacitaciones de desarrollo personal, capacidades de empleo, comunicación asertiva, liderazgo, entre otros, todo lo cual se integrará como un sistema incidirá de conocimiento, habilidades y experiencias, y en la formación de una cultura productiva y organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Al-Qudah, S., Obeidat, A., Shrouf, H. & Abusweilem, M. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219-230.
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19)

Arámbulo, N. (2019). La laboralización progresiva de la función pública en Venezuela. *Sapienza Organizacional*, 6(1), 48-74.
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15037>

Artieda Rojas, J., Guarnizo, W., Caiza, M. & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Digital Investigación & Negocios*, 14(24), 149-156.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372021000200149

Battaglio, P. (2020). The Future of Public Human Resource Management. *Public Personnel Management*, 49(4), 499-502.
<https://doi.org/10.1177/0091026020948188>

Bittel, L. (2015) *Administración de Personal*. Barcelona – España: Mc. Graw Hill. Edición original. p. 55

Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista De Administração De Empresas*, 58(4), 393-404.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>

Borbon, J. (2019). La política de defensa y seguridad democrática en el Estado social de derecho. *Revista IUSTA*, 1(50), 95-118
<https://doi.org/10.15332/s1900-0448.2019.0050.04>

Cordero-Clavijo, A., Córdova-Tobar, N., Moreira-Sarmiento, M. & Quevedo-Jumbo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo de Conocimiento*, 5(5), 41-63.
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Galindo Caldés, R. (2019). Big data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público. *Revista Catalana de Dret Públic*, (58), 49-63.
<https://doi.org/10.2436/rcdp.i58.2019.3276>

Gyurák, Z., Stareček, A., Koltnerová, K. & Cagáňová, D. (2020) Perceived Organizational Performance in Recruiting and Retaining Employees with Respect to Different Generational Groups of Employees and Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12 (1), 574.
<https://doi.org/10.3390/su12020574>

Hurtado de Barrera, J. (2012). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y de la investigación*. Ediciones Gavilán, C.A.

Kravariti, F. & Johnston, K. (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22, 1-21.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>

Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-melaua*, 13(47), 70-109. <http://dx.doi.org/10.32399/rtla.13.47.833>

Lora-Guzmán, H., Castilla-Paternina, S. & Góez-Flórez, M. (2020) La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 15(1), 83-94.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Mendoza Camacho, J. A., & López Portillo Tostado, C. (2020). La calidad de las instituciones, su impacto en la relación entre corrupción y crecimiento económico: una revisión teórica. *Economía: teoría y práctica*, (52), 15-41.
<https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/431>





Moya-Espinosa, P, Cortés-Rodríguez, N., & Martínez-Cárdenas, A. (2019). Proceso de toma de decisiones en mipymes hoteleras de Boyacá, Colombia. [Decision-making process in hotel MSMEs in Boyacá, Colombia]. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 237-248.

<https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9159>

Quezada-Rodríguez, M.; Quevedo-Barros, M. & Torres-Palacios, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

Ramió Matas, C. (2018). Los nuevos principios de un modelo de gestión del empleo público en España para una administración pública sostenible y contingente. *GIGAPP Estudios Working Papers* (79), 1-32.

<https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/88>

Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional [Quality of work life in a COVID-19 environment. Relationship and impact with respect to organizational performance]. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 8160(91), 1-32.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>

Souto Anido, L. & Marrero Ancizar, Y. (2021). La teoría de los efectos olvidados vinculada a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, (17), 65-79.

https://econpapers.repec.org/article/ervrilcds/y_3a2021_3ai_3a17_3a07.htm

Sowa, J. (2020). Reinvigorating the Spirit of Strategic Human Resource Management. *Public Personnel Management*, 49(3), 331-335.

<https://doi.org/10.1177/0091026020930768>

Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios [Organizational culture and job satisfaction as predictors of job performance among librarians]. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

