



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL, SEGÚN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019**

**PRESENTADA POR
LUZ ESTHER SUCASAIRE PORTILLO**

**ASESOR
RENAN QUISPE LLANOS**

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL,
SEGÚN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019**

TESIS PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

LUZ ESTHER SUCASAIRE PORTILLO

ASESOR

MG. RENAN QUISPE LLANOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Elena y Julián, mis padres, por su inmenso cariño y entrega en mi formación profesional, quienes con su ejemplo de vida forjaron la mujer fuerte y decidida.

A mi familia por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su infinita bondad.

Al Mg. Renan Quispe Llanos, por su valiosa asesoría en la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
RESUMEN DE REPORTE DE SIMILITUD.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	22
1.1. Antecedentes de la investigación.....	22
1.1.1. Internacionales.....	22
1.1.2. Nacionales.....	25
1.2. Bases teóricas.....	29
1.2.1. Gestión del talento humano (GTH).....	29
1.2.2. Desempeño laboral.....	34
1.2.3. Ley marco de la Modernización del Estado peruano.....	35
1.2.4. Ley de Servicio Civil.....	37
1.2.5. Ley 31131 Erradicación del régimen CAS.....	38
1.3. Definición de términos básicos.....	39
CAPITULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	44
2.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas.....	44
2.1.1. Hipótesis general.....	44
2.1.2. Hipótesis específicas.....	44

2.2. Variables y definición operacional.....	44
2.3. Operacionalización de variables	47
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.1. Diseño metodológico.....	49
3.2. Diseño muestral	50
3.2.1. Población.....	50
3.2.2. Muestra.....	51
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	52
3.3.1. Técnica	52
3.3.2. Instrumento.....	52
3.3.3. Validez.....	53
3.3.4. Confiabilidad.....	54
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	54
3.5. Aspectos éticos	55
CAPITULO IV RESULTADOS.....	56
4.1. Aspectos generales de los funcionarios entrevistados	56
4.2. La gestión del talento humano según el marco de la Ley Servir	57
4.2.1. Dimensión incorporación del personal	57
4.2.2. Dimensión capacitación del personal	58
4.2.3. Dimensión evaluación de desempeño del personal.....	64
4.3. Desempeño laboral en el marco de la Ley Servir	70
4.3.1. Dimensión compensación laboral.....	70
4.3.2. Dimensión desarrollo profesional y capacitaciones.....	73
4.4. Percepción de los funcionarios sobre la Ley Servir	85
4.5. Comprobación de hipótesis estadísticas.....	93
4.5.1. Comprobación de hipótesis general	93

4.5.2. Comprobación de hipótesis específica 1.....	95
4.5.3. Comprobación de hipótesis específica 2.....	97
CAPITULO V DISCUSIÓN.....	99
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	112
ANEXOS.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables de la investigación	42
Tabla 2	Principales cargos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.....	45
Tabla 3	Calculo de la muestra de investigación	51
Tabla 4	Resultados de la validez del instrumento	53
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad	54
Tabla 6	Aspectos generales de los encuestados	56
Tabla 7	Percepción de los funcionarios de la MPH sobre la selección de empleados de acuerdo con las necesidades de la institución	57
Tabla 8	Percepción de los funcionarios de la MPH sobre su perfil profesional y la función que desempeña	59
Tabla 9	Percepción de los funcionarios sobre la jerarquización y distribución del personal.....	60
Tabla 10	Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones	61
Tabla 11	Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones del personal se desarrollan de acuerdo con los recursos de la MPH.....	61
Tabla 12	Percepción de los funcionarios sobre el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones.....	63
Tabla 13	Percepción de los funcionarios sobre la medición del desempeño al personal	64
Tabla 14	Percepción de los funcionarios sobre las evaluaciones de desempeño	65
Tabla 15	Percepción de los funcionarios sobre los resultados de la evaluación de desempeño laboral.....	66
Tabla 16	Percepción de los funcionarios sobre los reconocimientos a funcionarios con buen desempeño laboral	67
Tabla 17	Percepción de los funcionarios sobre los estímulos por buen desempeño laboral.....	68
Tabla 18	Percepción de los funcionarios sobre nuevos cargos por buen desempeño laboral.....	69
Tabla 19	Percepción de los funcionarios sobre los reconocimientos a funcionarios con buen desempeño laboral	70

Tabla 20	Percepción de los funcionarios sobre los estímulos al personal con buen desempeño laboral	71
Tabla 21	Percepción de los funcionarios sobre la promoción de cargo a funcionarios con buen desempeño laboral	72
Tabla 22	Percepción de los funcionarios sobre la capacitación recibida contribuye a mejorar sus funciones	73
Tabla 23	Percepción de los funcionarios sobre la evaluación del desempeño laboral	74
Tabla 24	Percepción de los funcionarios sobre los incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas	75
Tabla 25	Percepción de los funcionarios sobre el perfil profesional	76
Tabla 26	Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones, para mejorar la atención del área	77
Tabla 27	Percepción de los funcionarios sobre la evaluación de desempeño	78
Tabla 28	Percepción de los funcionarios sobre la política de incentivos	79
Tabla 29	Percepción de los funcionarios sobre las iniciativas de planes de compensación.....	80
Tabla 30	Percepción de los funcionarios sobre los incentivos para mejorar el rendimiento laboral	81
Tabla 31	Percepción de los funcionarios sobre la ubicación en donde se desenvuelve como profesional	82
Tabla 32	Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones y calidad de atención a la ciudadanía	83
Tabla 33	Percepción de los funcionarios sobre la evaluación de desempeño a los funcionarios	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organización del talento humano	30
Figura 2 Proceso de la Gestión del Talento Humano	31
Figura 3 Percepción de los funcionarios de la MPH sobre la selección de empleados de acuerdo a las necesidades de la institución	58
Figura 4 Percepción de los funcionarios de la MPH sobre su perfil profesional y la función que desempeña	59
Figura 5 Percepción de los funcionarios sobre la jerarquización y distribución del personal.	60
Figura 6 Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones.....	61
Figura 7 Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones del personal se desarrollan de acuerdo a los recursos de la MPH	62
Figura 8 Percepción de los funcionarios sobre el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones.....	63
Figura 9 Percepción de los funcionarios sobre la medición del desempeño al personal	64
Figura 10 Percepción de los funcionarios sobre las evaluaciones de desempeño	65
Figura 11 Percepción de los funcionarios sobre los resultados de la evaluación de desempeño laboral	66
Figura 12 Percepción de los funcionarios sobre los reconocimientos a funcionarios con buen desempeño laboral	67
Figura 13 Percepción de los funcionarios sobre los estímulos por buen desempeño laboral	68
Figura 14 Percepción de los funcionarios sobre nuevos cargos por buen desempeño laboral	69
Figura 15 Percepción de los funcionarios sobre los reconocimientos a funcionarios con buen desempeño laboral	71
Figura 16 Percepción de los funcionarios sobre los estímulos al personal con buen desempeño laboral	72
Figura 17 Percepción de los funcionarios sobre la promoción de cargo a funcionarios con buen desempeño laboral	73

Figura 18 Percepción de los funcionarios sobre la capacitación recibida contribuye a mejorar sus funciones	74
Figura 19 Percepción de los funcionarios sobre la evaluación del desempeño laboral.....	75
Figura 20 Percepción de los funcionarios sobre los incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas	76
Figura 21 Percepción de los funcionarios sobre el perfil profesional.....	77
Figura 22 Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones, para mejorar la atención del área	78
Figura 23 Percepción de los funcionarios sobre la evaluación de desempeño	79
Figura 24 Percepción de los funcionarios sobre la política de incentivos.....	80
Figura 25 Percepción de los funcionarios sobre las iniciativas de planes de compensación.....	81
Figura 26 Percepción de los funcionarios sobre los incentivos para mejorar el rendimiento laboral	82
Figura 27 Percepción de los funcionarios sobre la ubicación en donde se desenvuelve como profesional	83
Figura 28 Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones y calidad de atención a la ciudadanía	84
Figura 29 Percepción de los funcionarios sobre la evaluación de desempeño a los funcionarios.....	85
Figura 30 Percepción sobre el conocimiento de la Ley Servir.....	86
Figura 31 Percepción sobre la importancia de la formación académica con la ley servir	86
Figura 32 Percepción sobre la importancia del grado académico con la ley servir	87
Figura 33 Percepción sobre la especialización académica con la ley servir ...	87
Figura 34 Percepción sobre la contribución de las metas de la MPH	88
Figura 35 Percepción sobre con la ley servir, contribuye a la organización de la MPH.....	88
Figura 36 Percepción sobre las capacitaciones y el área que desempeña.....	89
Figura 37 Percepción sobre la ley de servicio civil y la reforma de la administración publica	89

Figura 38	Percepción sobre el objetivo de la ley servir	90
Figura 39	Percepción sobre la aprobación de la ley de servir.....	90
Figura 40	Percepción sobre la aplicación de la ley servir.....	91
Figura 41	Percepción sobre la aplicación de la ley servir y trabajadores calificados.....	91
Figura 42	Percepción sobre la ley servir y su positivo en el desempeño laboral	92
Figura 43	Percepción sobre la ley servir y su contribución a la reducción de la corrupción y burocracia en las instituciones estatales	92

RESUMEN

El objetivo del estudio fue: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019. Diseñó: tipo básica, diseño concurrente, enfoque mixto, no experimental, transversal. Nivel descriptivo y correlacional. La población está conformada por 24 gerentes y subgerentes quienes se desenvuelven en cargos de confianza, siendo la muestra 23 funcionarios, las técnicas utilizadas son la observación directa y la encuesta, las cuales tienen su respectiva validez por experto y confiabilidad, las técnicas estadísticas para el procesamiento de datos fueron el Spss y Microsoft Excel. Concluyendo que existe relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, Ley Servir

ABSTRACT

The objective of the study was: To determine the relationship that exists between human talent management in the framework of the Servir Law and the work performance of the officials of the Provincial Municipality of Huancayo, 2019. Design: basic type, concurrent design, mixed approach, non-experimental, cross-sectional. Descriptive and correlational level. The population is made up of 24 managers and assistant managers who work in positions of trust, being the sample 23 officials, the techniques used are direct observation and survey, which have their respective validity by expert and reliability, the statistical techniques for data processing were Spss and Microsoft Excel. Concluding that there is a relationship between human talent management in the framework of the law to serve and job performance of officials of the Provincial Municipality of Huancayo 2019.

Key words: human talent management, work performance, Ley Servir.

PAPER NAME

INVESTIGACION VERSION FINAL 12-06-2023 Srta. Sucasaire Resumen.docx

AUTHOR

RENAN JESUS QUISPE LLANOS

WORD COUNT

16591 Words

CHARACTER COUNT

88054 Characters

PAGE COUNT

102 Pages

FILE SIZE

1.9MB

SUBMISSION DATE

Jun 12, 2023 5:40 PM GMT-5

REPORT DATE

Jun 12, 2023 5:45 PM GMT-5

● **19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 17% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)

INTRODUCCIÓN

La “*gestión del talento humano*” (GTH) en el país es un tema significativo, debido a que es un país donde existe la mayor cantidad de empleados informales o nada preparados para asumir un cargo y o funciones, lo que conlleva el debilitamiento del objetivo de modernizar el estado a través de la eficacia y eficiencia del sector público. A esta GTH se le conoce como “aquellos métodos que llevan a cabo las instituciones organizaciones para organizar, gestionar, desarrollar, motivar y retener a sus funcionarios que cumplan una determinada tarea”, por lo que cada vez cobra mayor relevancia para la toma de disposiciones que los mismos funcionarios asumen, a través de su área de recursos humanos, para el sostenimiento y progreso de las relaciones entre gerentes y subgerentes de una institución.

Sin embargo, esta GTH presenta a diario distintos tipos de problemas ya sea desde la gestión de la institución hasta la contratación de funcionarios para que se desenvuelvan determinadas tareas en la institución. Como se menciona líneas arriba conforme al reporte presentado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2020), alrededor de 7 millones de personas se ocupan en trabajos eventuales, en este caso CAS que desde una mirada externa hace que los cargos eventuales no demuestren la continuidad de labores para el logro de objetivos. A estos resultados se les suma que aquellos que tienen un trabajo bajo el régimen de planilla le hace falta el acceso a la gama de servicios y comodidades, amparo social, desarrollo de capacidades entre otros. Por lo que conocer desde este punto de vista a la GTH es pensar primeramente que se encuentra en una situación de déficit en las organizaciones.

Teniendo como resultado que, al llegar a una institución a servir, se ingresa con altas expectativas, pero todo queda ahí frente a un pésimo ambiente laboral que no permite el desenvolvimiento profesional.

Es así como la investigación en marco de la Ley Servir conocida formalmente como la Ley de Servicio Civil N.º 30057, supone como objetivo lograr gradualmente un nivel de eficacia y validez de las instituciones estatales y la mejora mediante los servicios públicos, y de tal modo, brindar servicios de calidad con el objetivo de mejorar el desempeño laboral.

Tal y como lo menciona Juan Cortés, jefe de la "Autoridad Nacional de Servicio Civil". Los organismos estatales tienen como objetivo cumplir la Ley del Servicio Civil, que se resume en que cada organismo está obligada a realizar cambios en beneficio y cumplimiento de esta ley", tiene como inquietud que al conocer esta situación se ve relacionada con el desempeño laboral que presentan los funcionarios empleados, sobre qué papel está tomando la GTH.

Frente a ello la Ley Servir y la exclusión del régimen CAS en el Perú están estrechamente relacionadas. La Ley Servir, al ser aprobada en el año 2014 con el objetivo de modernizar el sistema de gestión del personal en el sector público peruano, establece un nuevo marco legal para la selección, valoración, capacitación, promoción y remuneración de los servidores públicos, con el objetivo de mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia del servicio civil.

Por otro lado, el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un tipo de contrata temporal que permite la contratación de personal sin pasar por un proceso de selección riguroso ni contar con los mismos derechos laborales que los trabajadores permanentes. Este régimen es criticado ampliamente, puesto que la sociedad considera que es una forma de enriquecer

a las grandes empresas y que favorecía la corrupción, el clientelismo y la precarización laboral.

En este contexto, la Ley Servir estableció un proceso de reforma integral del sistema de gestión del personal en el sector público, con el fin de establecer una carrera profesional en el servicio civil, basada en el mérito y la competencia. Como parte de este proceso de reforma, se eliminó gradualmente el régimen CAS y se estableció un nuevo régimen laboral para los servidores públicos, que garantiza sus derechos laborales y les brinda estabilidad laboral.

En resumen, la Ley Servir y la exclusión del sistema CAS están relacionadas en tanto que la primera estableció un marco legal para modernizar el sistema de gestión del personal en el sector público, y la segunda fue una consecuencia de esta reforma, que buscó mejorar las condiciones laborales y la disposición del servicio público del país.

Por otro lado, el desempeño laboral es clave del funcionamiento de cualquier tipo de institución, y la ley exige que la eficacia y eficiencia del trabajo se lleven a cabo, implicando la promoción del buen desempeño, la gestión de conceptos y comportamientos complejos de toda la organización, la administración de las tareas y cooperación. Entonces el desempeño laboral es la evaluación que determinara si una persona realiza bien su trabajo.

Esta realidad no es infrecuente en los municipios del país, que en conjunto presentan diversas dificultades ligadas a la escasez económica, indiferencia social que no comprometen el buen desempeño de su labor para la comunidad. Un claro ejemplo es la realidad que afronta el municipio provincial de Huancayo, que en Marco de la Ley de Servicio Civil, el año 2016 se elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas cuyo objetivo es promover y lograr la transparencia

en una institución moderna, eficaz y eficiente que esté para la asistencia de servicios para la población, la cual se actualiza anualmente a partir de la fecha inicial; sin embargo a inicios del año 2020, el diagnóstico para el inicio de actividades anuales reveló que el desempeño laboral de los funcionarios que laboran en la nueva gestión 2019 al 2022, presentan factores que se relacionan con su desempeño laboral tales como: trabajo rutinario, baja remuneración, preocupación por el contexto actual, alta rotación del personal, objetivos poco claros por unidad, entre otros; mostrando así la urgencia de llevar a cabo por la sub Gerencia de Recursos Humanos el comienzo con las acciones planteadas en el plan admitido con Resolución de Gerencia Municipal N.º 088 – 2016 – MPH / GM.

A la fecha la municipalidad cuenta con 22 gerencias y subgerencias en las que trabajan 22 funcionarios los cuales cumplen cargos de confianza los cuales han venido demostrando el poco de conocimientos de la ley servir, por lo que su desempeño en sus funciones se basa únicamente en documentos de gestión MOF, ROF, CAP elaborados y aprobados por la actual gestión.

Distintos datos como los del MEF (2021), han demostrado que la MPH y sus indicadores de desempeño son realmente deficientes esto sale a relucir en la ejecución presupuestal donde no superan lo estimado, ya que no demuestran un trabajo coordinado, ni eficiente, las cifras sobre el desempeño laboral muestran que el 50% de funcionarios presentan factores que afectan su rendimiento laboral, entre estos factores de acuerdo a la investigación de Sanjinés (2014) son: el ambiente laboral, el 70% de trabajadores del estado detallo que se debe a una alta rotación de personal y la comunicación y trabajo articulado con el personal nombrado. El 80% de funcionarios refirió que la

infraestructura no es la adecuada para atender a los ciudadanos por la distribución de unidades en la provincia y de acuerdo con la Ley de Modernización del Estado, las instalaciones de red como quienes los manejan son lentas y no ayudan a la atención del ciudadano, el 45% de funcionarios indico que no hay buena comunicación entre el personal y los gerentes, por jerarquías de poder, el 70% de trabajadores indico que las capacitaciones en relación a la Ley Servir no contribuyen en un buen nivel a las metas a cumplir en cada gerencia, haciendo que este plan solo se vea como un proceso en el que todos deban acudir por participación de manera obligatoria como parte de sus funciones. Este escenario a llegado a generar que varias de las actividades sean realizadas de manera inútil y que la población denote ineficiencia e ineficacia a la gestión y un buen desempeño del personal.

Es así que nace la presente investigación formulado con interrogante general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019?; específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de compensación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019? y ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir y la gestión de desarrollo y capacitación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019?

Así mismo, el objetivo perseguido por la investigación se describe de la siguiente manera como general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019. Para

cumplir el objetivo se ha planteado específicas que son: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la Ley servir y la gestión de compensación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019 y determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de desarrollo y capacitación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019.

Este estudio es de gran importancia porque ha surgido en el marco del escenario actual de la administración del recurso humano es mayormente negativo, sobre todo en los gobiernos estatales, debido a la misma formación de los funcionarios. Por lo tanto, es necesario entender GTH en relación con el desempeño del trabajo bajo la ley de servicios.

Además, para comprender las percepciones de los funcionarios, este estudio identifico la relación actual de gestión de recursos humanos dela municipalidad provincial de Huancayo y su contribución a la eficiencia laboral de los funcionarios y subgerentes, todo en la percepción de los servicios legales.

Este estudio es importante porque desencadenará futuros estudios en el marco de la Ley Servir y la gestión del talento relacionado con la productividad de los recursos humanos y cómo el Estado puede gestionar los servicios profesionales en el contexto de la pandemia.

Esta investigación se divide en las subsiguientes partes para su comprensión. El primer capítulo, titulado Marco teórico, presenta el marco, sus fundamentos teóricos y las definiciones de los términos conceptuales que sustentan la investigación.

El capítulo 2 describe las hipótesis, variables y su operacionalización. El capítulo 3 trata metodología de la investigación, el diseño metodológico y de la

muestra, la población, la muestra y las técnicas utilizadas para la recolección y procesamiento de información.

El capítulo 4 muestra los resultados de acuerdo a los objetivos planteados y finalmente el Capítulo 5 se discute los resultados.

Posteriormente, se han elaborado conclusiones, recomendaciones y fuentes de información, detallando las relaciones importantes entre las variables.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Internacionales

Álvarez et al. (2018) en su artículo titulado “*Desempeño Laboral: Un Problema Social Científico - Cuba*”, formulo por objetivo evaluar el desempeño laboral del talento, los autores indican que la formulación de lineamientos como proceso estratégico de evaluación del desempeño, es una Gestión de Recursos Humanos que es beneficiosa para la Universidad Estatal del Sur de Manabee y la sociedad en general. Así mismo señalan que las instituciones necesitan mejorar su desempeño para ser competitivas. Para ello, citan a Chiavenato (2001) quien destaca que en el contexto de las “organizaciones de evaluación del desempeño”, la valoración del ejercicio ocurre cotidianamente y es un instrumento esencial en las organizaciones motivadas por la experiencia laboral. El método desarrollado demuestra el uso de técnicas de revisión de documentos, centrándose en documentos normativos como la Ley de Servicios Públicos y Organizaciones Empresariales Administrativas y la Ley del Sector Público. Resultados del estudio: En las instituciones es fundamental identificar las principales debilidades en los campos científico, económico y social para mejorar continuamente habilidades, características, competencias, competencias o áreas de trabajo con tendencia a mejorar el desempeño, el desempeño individual y su impacto en el proceso universitario, aplicando el enfoque de calidad total. Inversión en

control integrado. Conclusiones: Los métodos y estilos de selección de los decisores de las universidades públicas no contribuyen a la gestión de sus organizaciones. El Estado debe adecuar las normas jurídicas a la realidad social. El verdadero significado de la evaluación del talento humano requiere de una adecuada combinación de conocimientos y habilidades para el ejercicio del personal administrativo que sustente la motivación de mejora continua de la institución en alianza con la sociedad.

Rojas (2019) en su artículo “Una aproximación al Smart Working en Italia” el autor refiere la tecnología se ha abierto camino en la fuerza laboral hace mucho tiempo. Este nuevo instrumento de contratos de trabajo busca de manera directa o indirectamente actualizar, modernizar y adecuar el histórico sistema legal laboral a un mercado profesional cada vez más flexible, y así el trabajo inteligente busca ser la principal innovación tecnológica en los contratos de trabajo, cambiando el concepto hasta hace unas décadas parecía intocable.

Zans (2017) En un estudio sobre “El clima organizacional e incidencia en el desempeño profesional de los docentes administrativos y docentes de la facultad multidisciplinaria de la región Matagalpa de la UNAN en el periodo 2016-Nicaragua”. Este autor precisa que el clima organizacional como la meta que describe y determina la correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados y determina y evalúa el desempeño laboral actual en el Instituto Regional Multidisciplinario

de Matagalpa. El diseño metodológico considera una aproximación cuantitativa a los elementos cualitativos de los atributos explicativos descriptivos. La población es de 88 funcionarios y 59 funcionarios como muestra. Los hallazgos detallan que el clima organizacional de la FAREM se caracteriza por el optimismo, euforia y entusiasmo, menor apatía y alienación, y la mejora en el clima organizacional es moderadamente favorable y desfavorable beneficiosa, tiene un repercusión positiva en el desempeño. Conclusión: El clima organizacional de la FARM es bastante optimista, por lo que se cataloga como moderadamente favorable a desfavorable, como una actividad de liderazgo de manera menos participativa sin mantener la voluntad de adquirir un ambiente bien organizado en el grupo de trabajo.

Arratia (2010) en su estudio: "Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados", planteo por fin el comprender el proceso de estimación en la enseñanza. Diseño metódico: abordaje cualitativo metódico con la entrevista semiestructurada como técnica principal. Resultado: los docentes con puntajes EDD bajos entienden el desempeño desde una perspectiva más profesional, en el que es importante comunicar valores, ser un buen mentor y ser capaz de sobresalir del medio y la profesión. Además, los educadores refieren que existe correlación entre las variable de estudio en algunos componentes del aula (a menudo clasificados como ambientes de clase) está correlacionada, mientras que los grupos

de docentes de alto rendimiento identifican resultados de aprendizaje más excepcionales aludiendo que los aspectos de las condiciones escolares, tales como infraestructura, materiales, ambiente de trabajo y gestión escolar no son adecuadas para su enseñanza y por ello se considera como un componente que influye en la satisfacción de los empleados, los resultados de aprendizaje se insertan como profesión docente reflejan la sociedad actual, los resultados DDE se basan en las condiciones físicas y sociales específicas (que producen satisfacción laboral) de la estructura específica (pero no especificada).

1.1.2. Nacionales

Fuchs (2021) en su publicación *“Medición del potencial humano en las organizaciones”*, plantea por objetivo; identificar los mecanismos de cálculo que aplican cuatro mercados que se desarrollan en el Perú, el autor destaca el concepto de desempeño entendido como una expresión auténtica y conspicua de conocimientos, habilidades, destrezas y habilidades para ser aplicado. Además, cita principales ideas y conceptos sobre desempeño “[...] la expresión real y perceptible de la aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias a las funciones, ejercicio de atribuciones y cumplimiento en las tareas y cometidos que el trabajo supone” (Musso y Robles 2002). De diseño metodológico, se utilizó como instrumentos las entrevistas en profundidad. Los resultados detallan que los factores a tener en cuenta para evaluar la medición son la organización, liderazgo,

recursos humanos y comunidad. Las herramientas son: información de antecedentes, habilidades mentales, aptitudes, temperamento y ajuste emocional. Conclusión: La medición del potencial sirve como instrumento para desarrollar prácticas adecuadas de retención de talento y arreglos de sucesión en la empresa. Esta medición se basa en la opinión del gerente sobre los aspectos que caracterizan el potencial de una empresa (p. 36).

Torres (2016) desarrolló la investigación: *“La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013– 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”* planteo por fin, desarrollar las relaciones que existen entre tipos de organizaciones, normas y procedimientos, así como el liderazgo y nivel de avance de los gobiernos en la transición al servicio estatal. Para el acatamiento de este fin, se desarrolló mediante la siguiente metodología, de enfoque mixto, para ello se utilizó la revisión documental y las entrevistas, la guía de observación a los principales actores decisivos de la ley servir. Los resultados muestran diferentes factores que inciden en el avance de los gabinetes en momento de acatar las normas, las variables que más afectan el progreso de los gabinetes en su transición a la prestación pública son el número de individuos que trabajan en instituciones públicas, el número de tiempo de servicio de al ministerio, el conocimiento de la complejidad del equipo operativo, los equipos de tránsito y la perspectiva jerárquica del puesto. Los diversos ministros se

disiparon en el tránsito de la adaptación de la ley, pero que, sin embargo, cada uno avanzó a un ritmo diferente y se posicionó para cerrar en diferentes etapas del proceso. Las razones por las que se debe popularizar el análisis de los componentes que pueden influir en los resultados de los conjuntos durante la conversión.

Godos et al (2019) “Implementación de las bases de gestión de Talento Humano para la generación de una ventaja competitiva y sostenibilidad en el Hotel Sonesta El Olivar” la cual señalo por fin: Identificar la importancia de la administración de la adquisición de servicios en las empresas hoteleras como parte importante de la institución de las bases de gestión en este ámbito. De diseño metodológico, su modelo secuencial, de nivel descriptivo, se utilizó como instrumentos las entrevistas de profundidad, el estudio de campo o resultados se basan en la comprensión general de la compañía, el juicio formal del puesto, proceso de incorporación, herramientas completas y espacio para la carrera de los trabajadores del estado y desarrollo personal. Para que finalmente se desarrolle estrategias enfocadas en el FODA de la empresa y así diseñar un plan de acción para la empresa. Concluyendo que: se mostró que los funcionarios del hotel Sonesta El Olivar señalan como uno de los elementos más significativos para determinar el triunfo de la compañía es la adquisición de servicios capacitadas en el proceso de servicio y en contacto directo con los huéspedes. Finalmente, una vez implementada la propuesta, se puede emprender el desarrollo de capacitaciones dentro de la empresa

para fortalecer el rol del departamento de talento para que su estrategia se alinee con la de la empresa.

Machuca, et al (2019) en su estudio titulada: “Gestión del talento humano para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú” planteo por fin desarrollar un medio para gestionar el talento por competencias de los mandos medios con el objetivo de desplegar habilidades óptimas para mantener y alcanzar la competitividad de la empresa minera en el Perú. De diseño; se utilizó como instrumentos el cuestionario y las entrevistas a profundidad a los colaboradores. Los resultados arribados demuestran: Los procesos identificados son: educación y capacitación del personal; esto es muy importante para desarrollar un plan para mejorar estos procesos, además del conocimiento de los empleados también es importante determinar si el apoyo es efectivo y si es cultural y culturalmente apropiado de la empresa minera. La conclusión a la que arriba esta investigación es que la empresa minera está comprometida con el perfeccionamiento gestión de la adquisición de servicios mediante el método de desarrollo de gestión de empleados de la empresa, que es fundamental para los desafíos a largo plazo y las metas estratégicas anuales de la empresa. También mencionan que las plantillas de planes de formación y colocación se han vuelto importantes. En la administración de servicios de personas en compañías de sectores como la minería o la construcción, lo que

lleva a una fidelización a la empresa que no se basa únicamente en el aspecto salarial.

Aguilar, et al (2021) sugirieron relacionar el trabajo a distancia y el desempeño laboral de empleados peruanos y su atribución en la satisfacción laboral y la conciliación familiar, el trabajo y el burnout en su artículo científico titulado "El teletrabajo y su relación con el desempeño en el trabajo" en el contexto del Covid-19. Diseño: metódico, no experimental, experimental, transversal, correlativo, la muestra la constituye 350 personas en teletrabajo. Los resultados son: Existe una diferencia entre los empleados involucrados en la toma de decisiones y los no incluidos en este estudio, lo que se denomina "trabajo forzoso". Se constató que el teletrabajo forzoso afecta negativamente el desempeño laboral, identificando la edad y el cargo de la persona como variables moderadoras. También se constató que el teletrabajo forzoso tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral, identificándose la edad y el cargo del trabajador como variables moderadoras. El estudio concluye que hay evidencia de una relación entre el desempeño profesional, la satisfacción, la conciliación y la presión laboral de los trabajadores obligados a teletrabajar.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión del talento humano (GTH)

Los individuos y las instituciones son los pilares de la gestión del conocimiento humano. Donde el ser humano pasa la mayoría

de su vida trabajando en equipo donde está inmerso en el funcionamiento y el éxito. (José, 2021)

El rol de las personas en las instituciones para satisfacer sus fines particulares o propios. Crecer y tener éxito en la vida casi siempre simboliza crecer. Las instituciones, por otro lado, sirven como objetivos generales y estratégicos para los clientes directamente, produciendo bienes y servicios, compitiendo en fines generales y estratégicos. Ciertamente, ninguna asociación puede existir sin alguien que active el dinamismo, la creatividad y la racionalidad (Chiavenato, 2009).

En este contexto es dificultoso conocer los comportamientos individual y organizacional. Trabajan a través de personas comprometidas a tomar decisiones y actuar por ellas. Se utilizan varios términos para describir a las personas que trabajan en una organización: administradores, empleados, empleados, trabajadores, recursos humanos, empleados, empleados, talento humano, capital humano, capital intelectual, etc. Se refieren a las personas que trabajan para la organización. Los servidores se dividen en trabajadores mensuales (trabajadores administrativos) y trabajadores por horas (trabajadores manuales), que se refieren a los empleados que laboran en la oficina de la fábrica.

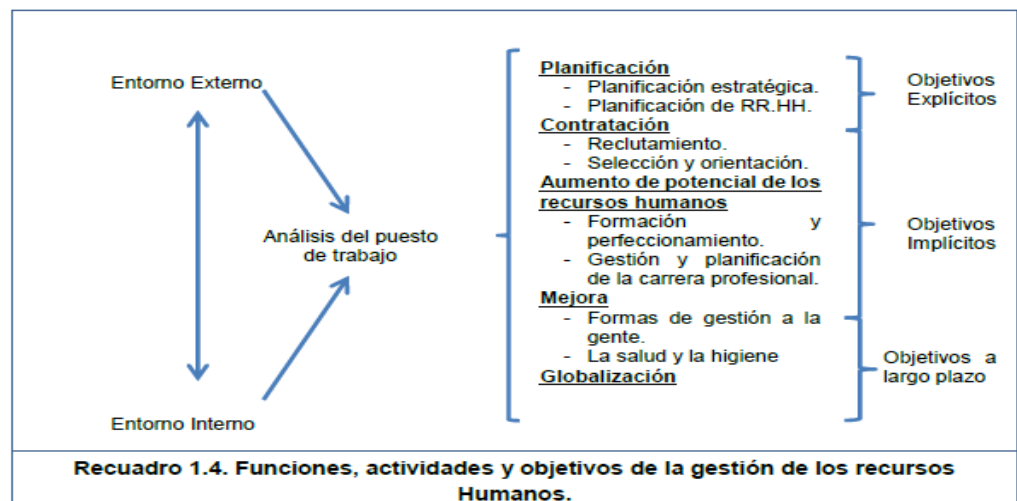
Así, el entorno en el que se desarrolla la GTH está simbolizado por organizaciones e individuos. En última instancia, la organización está formada por personas que creen que lograrán y alcanzarán sus objetivos. Para el hombre, la organización es el

medio por el cual se puede lograr un gran número de metas de manera individual optimizando el factor tiempo, con la mínima cantidad de esfuerzo y conflicto. Muchos objetivos nunca se pueden lograr a través de esfuerzos individuales. Las organizaciones se forman para aprovechar la sinergia de muchos individuos que laboran juntos. Sin organización, sin entes, no existiría la administración de recursos humanos y conceptos como empleabilidad y apoyo al emprendimiento dentro de una organización o empresa se atañe con la capacidad de las personas para conservar el empleo y, por otro lado, a su productividad, inteligencia y competitividad.

Son aquellas políticas y prácticas básicas destinadas a educar a las personas sobre aspectos de:

Figura 1

Organización del talento humano



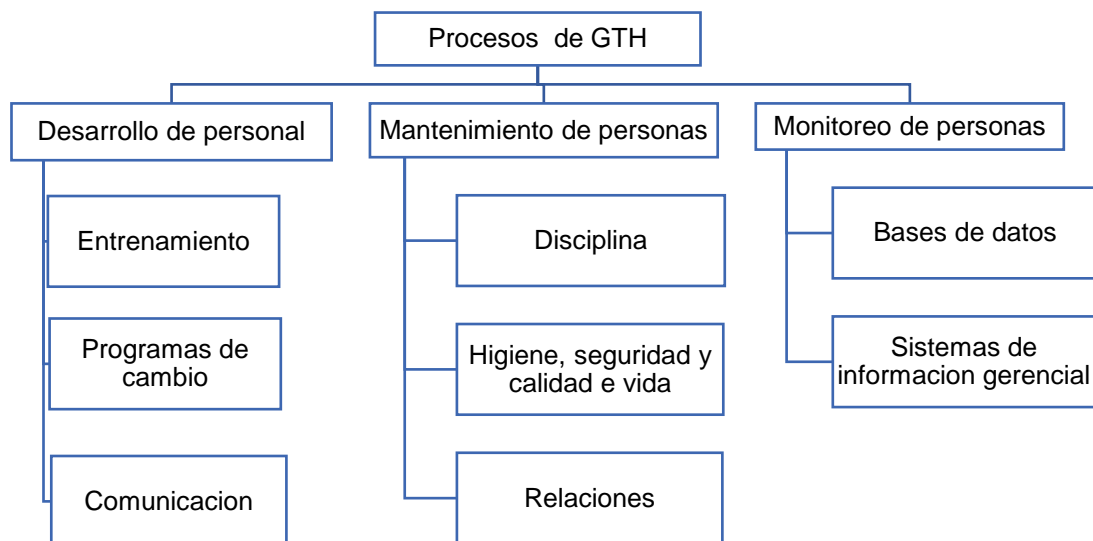
Fuente: (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007).

Los propósitos del desarrollo del Talento Humano se puede enumerar de la siguiente manera: (Vargas, 2020)

- Desarrollar sus fines
- Brindar oportunidades en la institución
- Contratar empleados calificados y motivados
- Autoconciencia y autosatisfacción sobre los recursos humanos.
- Gestión del cambio.

Figura 2

Proceso de la Gestión del Talento Humano



Fuente: Dolan, Valle y Schuler, (2007)

Nutrir el talento humano es un concepto simple que impregna una organización. Los cambios pueden ocurrir dependiendo de una sucesión de factores, como la cultura organizacional individual, la estructura organizacional, el cambio climático, los eventos organizacionales, el conjunto de técnicas utilizadas, las técnicas internas y otros factores importantes.

Objetivos de la gestión del talento humano

Los individuos son el activo fundamental de las instituciones. Las empresas triunfantes saben que el crecimiento, la felicidad y la sostenibilidad solo pueden sostenerse aumentando el retorno de la inversión de todos los socios, fundamentalmente de los trabajadores. La administración del talento organizacional es una característica que permite a todos (empleados, gerentes, departamentos de recursos humanos u otros) colaborar de manera efectiva para lograr objetivos organizacionales e individuales.

Dependiendo de cómo se maneje la organización, las fortalezas y extenuaciones de la institución pueden aumentar o disminuir. Los recursos humanos deben favorecer a la actividad de la organización mediante:

1. Contribuir a la institución a efectuar sus fines y misión.
2. Haz que tu organización sea competitiva: aprende a mejorar las destrezas y capacidades de los individuos dinámicas.
3. Equipe su organización con trabajadores capacitados y motivados: estar al tanto del recurso humano, no solo el dinero, es una parte fundamental de la incitación de las personas. Para optimar el desempeño, los individuos deben estar a la altura de las recompensas que reciben. Recompense los buenos puntos.
4. Permita que los empleados aumenten la realización personal y la satisfacción laboral: los empleados insatisfechos no son necesariamente los que más beneficios dan a la empresa, sin embargo, los descontentos son los que tienden a dejar la

empresa, a menudo abandonan y fabrican productos de baja calidad.

5. Crear y conservar la calidad de la vida laboral: la calidad de la experiencia de la vida profesional, como el estilo de liderazgo, la elección y la autonomía, el entorno laboral, la experiencia laboral y la calidad. Lugar de trabajo, razonabilidad del trabajo. Gran parte del tiempo y las tareas están destinadas a hacer de la institución u organización un destino armonioso y aceptable.
6. Gestión del cambio, establecer un código de ética y desarrollar un comportamiento responsable socialmente.

1.2.2. Desempeño laboral

De acuerdo con Willman & Velasco (2011) señalan que desempeño es el logro es un resultado orientado a las secuelas, es decir, algo visible, cuantificable y solícito, ya que la ganancia es un ejercicio, una serie de programas conductuales visibles que son generados por un individuo. Este estudio se relaciona con el desempeño profesional propuesto por (Toro, 1992) que precisa los actos profesionales que hace una persona para efectuar con las especificidades de su puesto de trabajo que componen el trabajo.

Y este desempeño se relaciona con:

- Condiciones propias
- Condiciones de contexto
- Condiciones de ejercicio

Según Campbell (1970) el desempeño significa alcanzar las metas de una organización. Asimismo, fue visto como un acto que conduce al logro de resultados, no al resultado. Es un conjunto de comportamientos que brindan ciertos tipos de beneficios a la organización. La conceptualización de desempeño puede incluir tareas definidas por el puesto y tareas emergentes y comportamiento cívico organizacional, así como comportamiento contraproducente.

Indicadores

- Desempeño auto informado
- Absentismo
- Satisfacción del empleador con el desempeño de los empleados

1.2.3. Ley marco de la Modernización del Estado peruano

Ley N° 277658

La Ley Marco de la Modernización del Estado aprobada en el año 2003 cuyo fin es establecer los principios y las directrices generales para la modernización del Estado peruano. Esta ley establece un marco normativo para impulsar cambios profundos en la estructura y el funcionamiento del Estado, con el objetivo de optimar la eficiencia, la eficacia y la transparencia en la gestión pública.

La Ley Marco de la Modernización del Estado establece una serie de medidas y reformas en distintos ámbitos de la gestión

pública, tales como la administración de recursos humanos, la planificación estratégica, la simplificación administrativa, la gestión financiera y la evaluación de políticas públicas, entre otros. Entre las principales medidas establecidas por esta ley se encuentran las siguientes:

- Fortalecimiento del control y la transparencia en la gestión pública.
- Modernización de la gestión de recursos humanos en el sector público, a través de la profesionalización y la capacitación del personal.
- Simplificación administrativa y eliminación de trámites innecesarios para mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Estado.
- Implementación de sistemas de evaluación y monitoreo de políticas públicas, para asegurar que las políticas del Estado sean efectivas y eficientes.
- Fortalecimiento del sistema de planificación estratégica en el Estado, para garantizar que las acciones del gobierno estén orientadas a la consecución de objetivos y metas claras.

La investigación entiende que la Ley Marco de la Modernización del Estado Peruano busca establecer un marco normativo para modernizar la gestión pública y optimar la eficiencia y eficacia del Estado en favor de la ciudadanía.

1.2.4. Ley de Servicio Civil

Ley N°. 30057 (Presidencia de Consejo de ministros, 2013)

La Ley N° 30057, también acreditada como la Ley del Servicio Civil, es una ley peruana que tiene como objetivo regular el empleo en el sector público del país, estableciendo un marco jurídico para la gestión del servicio civil y la carrera de los servidores públicos.

La ley instituye los principios y normas que administran el ingreso, la evaluación, la capacitación, la promoción, la estabilidad y la responsabilidad de los servidores públicos. Asimismo, busca certificar que exista oportunidad equitativa para acceder al servir, así como la profesionalización de los trabajadores del estado y su adecuada capacitación.

Entre las principales características de la Ley N° 30057 se encuentra la creación de una Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), encargada de implementar y supervisar la aplicación de la ley, así como de promover la modernización y la eficiencia del sector público. Además, establece un sistema de mérito y evaluación para el ingreso y la promoción de los servidores públicos, basado en la evaluación de competencias y méritos.

Objetivo: establecer organismos nacionales y sistemas especializados de gestión, administración y prestación de servicios.

Principios

- Utilidad general

- Vigor y vigencia
- Oportunidades iguales
- Bienestar
- Presupuesto
- Legitimidad
- Nitidez
- Transparencia
- Moralidad pública
- Flexibilidad

Los siguientes capítulos estarán relacionados con la investigación

- Capítulo 1 Gestión de la formación
- Capítulo 3 Gestión y Evaluación del Desempeño.
- Capítulo 4 Remuneración
- Capítulo 5 Derechos y Deberes de los Servidores Públicos

La investigación tuvo en cuenta que la Ley N° 30057 es una norma que busca optimar la calidad del servicio público en Perú, promoviendo la meritocracia y la profesionalización de los servidores públicos.

1.2.5. Ley 31131 “Erradicación del régimen CAS”

La Ley N° 31131 es una ley aprobada por el Congreso de la República del Perú en el año 2021, que establece la eliminación gradual del régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios) en el sector público peruano. Esta ley busca garantizar la permanencia y los derechos laborales de los recursos humanos

del Estado, así como optimizar la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la ciudadanía.

En términos generales, la Ley N° 31131 establece que los trabajadores CAS que hayan laborado por un período de tres años o más deberán ser incorporados a la carrera administrativa, es decir, deberán ser contratados bajo un régimen laboral permanente que les brinde estabilidad laboral y los mismos derechos laborales que los trabajadores permanentes.

Asimismo, la ley establece que se deberá realizar un proceso de evaluación para determinar la necesidad de mantener o no los contratos CAS existentes, y que se comprometerá dar prioridad a la contratación de trabajadores bajo el régimen laboral de la carrera administrativa en las empresas públicas.

Para la investigación esta información puso en claro que la Ley N° 31131 sobre la eliminación del régimen se trata sobre la eliminación del régimen CAS que finalmente busca garantizar la estabilidad y los derechos laborales de los trabajadores del Estado en el Perú, así como mejorar la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la ciudadanía. Así mismo que esta ley establece un marco normativo para la eliminación gradual del régimen CAS y la transición hacia un régimen laboral permanente y estable para los trabajadores del sector público.

1.3. Definición de términos básicos

Capacitación

Es una medida estratégica de mejora del comportamiento de los sujetos en el logro de las metas organizacionales. Siendo un ambiente de aprendizaje que cambia el comportamiento social a través de cuatro tipos: el intercambio de información y la creación artística, la creatividad y el desarrollo de la conceptualización. (Jara, Asmant, & Alberca, 2018)

Compensación

Es una recompensa que una empresa paga a sus empleados por la prestación de servicios, también son sueldos, salarios, beneficios sociales y también. Es el salario que toman los empleados a cambio de su trabajo, y también es un mecanismo para que las organizaciones atraigan y retengan recursos humanos para satisfacer sus necesidades materiales. (Urbano consultores, 2021)

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es el resultado de un plan de trabajo que incluye elementos que enriquecen o mejoran a un individuo para conseguir metas dentro de la organización. Puede ser entregado a través de una iniciativa individual o con el apoyo de la organización para la que trabaja. (Escuela de organización industrial, 2021)

Desempeño

El desempeño resulta de obtener una ventaja competitiva a través de métodos de trabajo, utilizando los beneficios y el poder

de la política, y la satisfacción de las personas involucradas en el desarrollo económico, social y ambiental.(Amato, 2014)

Empleo

Neffa & Panigo (2021) citan a la OIT, quien define al empleo “a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo independiente”

Gestión

De acuerdo con Aja (2002) la gestión se trata de aquellas acciones coordinadas con el fin de dirigir e intervenir en una organización.

Sus objetivos son:

- Esbozar una organización donde el trabajo se base en la organización
- Mencionar las tareas de cada miembro

Para ello, se debe seguir los siguientes procedimientos:

- Plan
- Inicio del plan
- Prolongación del plan
- Cierre

La intención de la gestión es planificar acciones que asistan a la realización de las metas sustentables.

Según Chiavenato (2009), el gerente de talento humano ya sea administrador, jefe, gerente o supervisor, debe

realizar cuatro ocupaciones administrativas que promuevan el progreso de las empresas, a saber: planificación, organización, liderazgo y control (pág.14). Todas estas funciones deben llevarse a cabo en cooperación con el grupo de trabajo y no dependen de una sola persona. La gestión del talento humano se basa en la experiencia y lineamientos de gestión de personal.

Organización

Conjunto de recursos humanos y materiales que presentan y cumplen una habilidad determinada de compromisos, compromisos, autoridades y relaciones.

Rendimiento

Se define como las actividades o comportamientos observables de los profesionales en una organización que se relacionan con las metas y se pueden calcular a partir de las destrezas que cada individuo muestra y su aporte a la organización. Es una estimación metodológica del potencial de crecimiento o futuro de cada gestor. Este es el proceso utilizado para evaluar el trabajo de un empleado. La mayoría de los trabajadores buscan comentarios sobre cómo hace su trabajo y las personas que lo cuidan. (s/n, 2021)

Talento humano

Poveda (2019) menciona que significa la implementación de una habilidad de gestión que posee como fin conseguir el máximo valor para la organización a

través de operaciones que tienen como objetivo mantener el nivel de juicio, competencia y capacidad para lograr los efectos ineludibles para competir en el mercado. Entorno continuo actual y futuro. Los individuos son necesarios para el funcionamiento eficaz de una institución y son su principal recurso.

CAPITULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas

2.1.1. Hipótesis general

- La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

2.1.2. Hipótesis específicas

- La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de compensación según la percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019
- La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de desarrollo y capacitación según la percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

2.2. Variables y definición operacional

A continuación, se presenta las variables de estudio las cuales se han relacionado en base a sus dimensiones para cumplir con el objetivo propuesto. Se hace énfasis en la variable dependiente e independiente.

Variable independiente: talento humano, los cuales se entienden en la investigación como un conjunto de lineamientos que son necesarios para liderar cargos importantes como gerentes, en este estudio los gerentes y auxiliares que ocupan puestos de confianza en el municipio

provincial de Huancayo para el desarrollo de estas variables se establecieron 4 dimensiones para lograr el objetivo propuesto.

Variable dependiente: desempeño laboral, se entiende como el proceso de reclutar, seleccionar, entrenar, recompensar y evaluar el desempeño, será comprendida como el rendimiento de los funcionarios en relación a las actividades durante un puesto de trabajo de acuerdo a su percepción. Este se vio bajo el marco de la Ley Servir.

Dimensiones

Este estudio y su desarrollo planteó dimensiones por cada variable:

Variable independiente

Dimensión 1: incorporación del personal, la cual debido a su finalidad recluta a potenciales individuos los cuales cuentan con habilidades y conocimientos para asumir un cargo, en la investigación se ve como aquel proceso de contrata de personal que asume cargos de confianza.

Dimensión 2: capacitación, comprendida como la necesidad o mejora del recurso humano, Esto implica el progreso perpetuo de la administración de las organizaciones, lo que ayudará a prepararlos profesionalmente para operar en su puesto y entorno organizacional.

Esta capacitación comprende un mayor interés en las organizaciones, ya que crea una mejor imagen institucional, actitud, comunicación, calidad de trabajo.

Dimensión 3: evaluación de desempeño, en la MPH se ve en relación con los resultados, ejecutados por la misma, este proceso se da

en estimaciones cuantitativas, esto significa netamente a las actividades y responsabilidades que ejercen los individuos.

Dimensión 4: incentivos, se refiere a los aspectos de, los resultados del trabajo. Este beneficia al trabajador como a la empresa. En la investigación se entiende como el compromiso de la organización hacia retener a los recursos humanos para el desenvolvimiento de actividades.

Variable dependiente

Dimensión 1: compensación, entendido desde una perspectiva del empleo y diseño de tareas. Es la remuneración que reciben los empleados por resolver y completar tareas.

Dimensión 2: desarrollo y capacitación entendido también desde la perspectiva del rendimiento y desempeño contextual. De esta manera, la capacitación es una forma para optimar el desempeño laboral, asumiendo que un empleado competente optimará varios aspectos de la organización, se necesitan evaluaciones de desempeño para resaltarlos, resaltar las debilidades estructurales y las áreas que necesitan mayor capacitación.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables de la investigación

Variable	Nombre de la variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores generales	Unidad de medida
Independiente	Talento humano	Según Chiavenato (2009) la gestión del talento es un conjunto de prácticas que permite identificar las capacidades y habilidades del personal y de este modo ubicarlas en los puestos donde tengan un mejor desenvolvimiento y liderazgo.	Se medirán a aquellas políticas y prácticas en base a una escala las cuales están relacionadas con el desempeño.	Incorporación del personal	Nivel de percepción sobre la selección de empleados (%)	<p>Escala de Likert</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p>
				Capacitación	Nivel de percepción sobre el perfil del empleado para el desempeño de tareas (%)	
					Nivel de percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones recibidas (%)	
					Nivel de percepción sobre las capacitaciones de acuerdo a objetivos de la institución (%)	
					Nivel de percepción sobre el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones (%)	
				Evaluación de desempeño	Nivel de percepción sobre la jerarquización y distribución de personal de acuerdo a su desempeño	
					Nivel de percepción sobre el criterio y medición de desempeño (%)	
					Nivel de percepción de la evaluación de desempeño de los funcionarios de la MPH (%)	
					Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño laboral (%)	
				Incentivos	Nivel de percepción sobre la jerarquía de los funcionarios de la MPH (%)	
					Nivel de percepción sobre reconocimiento a los funcionarios (%)	
					Nivel de percepción de los funcionarios sobre los incentivos recibidos en la MPH (%)	

					Nivel de percepción sobre la recepción de incentivos mediante asensos (%)	
Dependiente	Desempeño laboral	Según Palaci (2004), argumentan que: <i>“La productividad del trabajo es un valor deseado que contribuye a la organización de diversos eventos conductuales realizados por un individuo a lo largo de un período de tiempo”</i> . La implementación simultánea de tales actividades por una o más unidades en diferentes momentos tendrá un impacto positivo en la efectividad de la organización.	<i>Implementar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño, entendiendo por tal la implementación de las actividades de los trabajadores en el lugar de trabajo de acuerdo con sus ideas. Esto será visible bajo la Ley de Servicios. .</i>	Compensación	Nivel de percepción sobre reconocimientos por buen desempeño (%)	
					Nivel de percepción sobre los estímulos por buen desempeño (%)	
					Nivel de percepción sobre los cargos por buen desempeño (%)	
					Nivel de percepción sobre el cumplimiento de incentivos en relación a metas (%)	
					Nivel de percepción sobre la política de incentivos de la MPH (%)	
					Nivel de percepción sobre la iniciativa de planes de compensación (%)	
				Desarrollo profesional y capacitación	Nivel de percepción sobre el rendimiento laboral y las compensaciones (%)	
					Nivel de percepción sobre las capacitaciones para el desenvolvimiento de funciones (%)	
					Nivel de percepción sobre la ejecución del POI (%)	
					Nivel de percepción sobre el perfil profesional (%)	
					Nivel de percepción sobre las capacitaciones para atención al público (%)	
					Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño de la MPH (%)	
					Nivel de percepción sobre el desenvolvimiento profesional (%)	
					Nivel de percepción sobre las capacidades individuales (%)	
Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño y el cumplimiento de labores (%)						

Nota: elaboración propia

CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.4. Diseño metodológico

A la luz de Guerrero (2015) las investigaciones se dividen en dos tipos, en esta oportunidad será de tipo básica o también llamada pura, esta se refiere a que una investigación formal que describe a un contexto asentado en el desarrollo de una teoría.

De diseño concurrente, de acuerdo con la naturaleza de los datos que se manejaron son de enfoque mixto, esta ha consistido en la utilización de ambos enfoques cualitativos y cuantitativo, durante el periodo de tiempo establecido de la realización de la investigación, además que estos enfoques se complementan. Es de diseño no experimental, no se presentó el manejo de las variables de la indagación, se estudiaron inmerso a su propio contexto y como se desarrollaron.

Por la dimensión temporal, se trata de un corte transversal, ya que el estudio se adapta a un periodo de tiempo concreto, un fragmento de tiempo anualmente, este está planteado en el cronograma del estudio. De método científico, de acuerdo con Hernández, et al (2014) consiste en un método sistemático que consiste en perseguir una serie de caminos para comprobar una hipótesis. En específico es de método hipotético, deductivo.

De nivel descriptivo, el cual radica en caracterizar los aspectos y rasgos importantes de los individuos y agrupaciones del fenómeno en investigación. Así mismo es correlacional ya que se midió el nivel de asociación de las variables. Según (Hernández, Fernández & Baptista,

2014) estos estudios nos permiten comprender la conducta de una variable al conocer el procedimiento de otras variables afines.

2.5. Diseño muestral

2.5.1. Población

Se refiere es un conjunto de individuos los cuales previamente se seleccionan para realizar un estudio, en esta oportunidad se trabajó con la institución denominada Municipalidad Provincial de Huancayo, donde laboran de acuerdo con su Manual de Organizaciones y Funciones, funcionarios en los órganos de línea, órganos de apoyo y asesoría, quienes se desempeñan con el nombre de gerentes y subgerentes. Esto se demuestra en los anexos, donde se presenta el organigrama de la institución. Por ello, bajo este marco se tiene como resultado a 24 gerentes y subgerentes quienes se desenvuelven en cargos de confianza. Entre estos cargos se encuentran:

Tabla 2

Principales cargos de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Función	Designación
Gerente municipal	Gerente
Planeamiento y presupuesto	Gerente
Secretaría general	Gerente
Desarrollo urbano	Gerente
Obras publicas	Gerente
Procurador municipal	Funcionario
Servicios públicos locales	Gerente
Tránsito y transporte	Gerente
Promoción económica y turismo	Gerente
Seguridad ciudadana	Gerente
Administración	Gerente
Órgano de control institucional	Funcionario
Asesoría jurídica	Gerente
Desarrollo e inclusión social	Gerente
Tecnología de información y comunicación	Sub gerente
Programación e inversiones	Sub gerente
Planes y CTI	Sub gerente
Instituto de la Juventud y Cultura	Directora
Centro Médico Municipal	Directora
Comunicaciones	Sub gerente
Tesorería	Sub gerente
Gestión de Recursos Humanos	Sub gerente
Contabilidad	Sub gerente
Abastecimientos	Sub gerente

Fuente: Municipalidad Provincial de Huancayo
<https://www.gob.pe/institucion/munihuancayo/funcionarios>

2.5.2. Muestra

La muestra es una proporción de todo el universo o población objeto de estudio, en el estudio se halló la muestra a estudiar en base a una fórmula para calcular el tamaño final de la muestra.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

En donde:

- n = Total de la muestra
- e = Error (0.05)
- z = Coeficiente de confianza (1.96)
- p= Posibilidad de triunfo
- q= Posibilidad de error

después del remplazo de información, se adquirió una muestra de 23 funcionarios, como se da a conocer en la Tabla 3.

Tabla 3

Calculo de la muestra de investigación

Parámetro	Valor
N	24
Z	1.960
P	0.05
Q	0.05
E	5%
Tamaño de la muestra	23

Ejecutando el cálculo se obtuvo la población total de 24 funcionarios entre directores, gerentes y subgerentes, que se desenvuelven en las principales de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a un intervalo de confianza de 0.95 y error de 5%, con estos datos se estimó que la muestra es igual a 23 funcionarios.

El muestreo manejado fue el probabilístico, aleatorio simple el cual se ha elegido de manera fortuita a las personas que forman la muestra.

2.6. Técnicas de recolección de datos

2.6.1. Técnica

Cualitativo	Cuantitativo
Investigación directa	Encuesta
Se refiere a la recolección de datos que consiste en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular.	Técnica cuyo propósito es el intercambio de opiniones sobre un tema determinado. Esta se usará para comprobar una hipótesis.

Fuente: (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014)

2.6.2. Instrumento

Cualitativo	Cuantitativo
Guía de observación	Cuestionario
Este instrumento ha permitido al observador, investigador, escribir de manera sistemática aquello que es objeto de estudio.	Se fundamenta en un conjunto de interrogaciones estructuradas en relación con las variables de

Esta se instrumentará en base a lo estudio, con el fin de desarrollar que se requiere saber de acuerdo esta información. con las variables de estudio.

Fuente: (Guerrero, 2015)

2.6.3. Validez

La validez del cuestionario aplicado se desarrolló por medio del juicio expertos, que están compuestos por expertos en el tema. Para ello se envió la ficha presentada en anexos. Teniendo como resultado.

Tabla 4

Resultados de la validez del instrumento

Indicadores	E1	E2	E3	\bar{X}	S	Valor Tc	si	TT
Claridad	84	81	90	85.00	4.58	9.44	<i>Valido</i>	2,015
Objetividad	99	88	99	95.33	6.35	9.62	<i>Valido</i>	2,015
Actualidad	84	89	99	90.67	7.64	6.95	<i>Valido</i>	2,015
Organización	100	95	100	98.33	2.89	22.97	<i>Valido</i>	2,015
Suficiencia	100	97	98	98.33	1.53	43.41	<i>Valido</i>	2,015
Intencionalidad	91	92	83	88.67	4.93	10.05	<i>Valido</i>	2,015
Consistencia	94	86	98	92.67	6.11	9.25	<i>Valido</i>	2,015
Metodología	97	95	91	94.33	3.06	19.44	<i>Valido</i>	2,015
Pertinencia	91	85	96	90.67	5.51	9.63	<i>Valido</i>	2,015

Concluyendo: que a través de los cálculos los indicadores son admitidos, por lo cual el instrumento muestra validez por juicio de expertos.

2.6.4. Confiabilidad

La confiabilidad, se realizó mediante el ensayo piloto a un grupo representativo de la muestra y se procedió a deducir el α de Cronbach, que fue igual a 0.783.

Teniendo como resultado para el estudio:

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	40

Concluyendo que el alfa de Cronbach es de .783 mayor a lo plateado, teniendo al instrumento como confiable.

2.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Técnicas			
Estadística	Descriptiva	Inferencia	
Las técnicas estadísticas para el estudio de la información fueron:	El método cualitativo y cuantitativo.	Interpretación de secuelas, derivados en la investigación mediante el recojo de datos.	

Fuente: (Paredes, 2018)

Para dar a conocer los resultados se manejó la prueba no paramétrica de (Chi cuadrado) X^2 , puesto que este no permite contrastar la hipótesis y deducir si las variables tienen o no relación.

- Planteamiento de hipótesis estadísticas
- Prueba

- Significancia
- Decisión estadística
- Calculo
- Decisión
- Conclusión

Para los procesos estadísticos la investigación utilizo las siguientes herramientas:

- Programa estadístico SPSS (cuestionarios, prueba de hipótesis y confiabilidad del instrumento)
- Microsoft Excel (tablas y gráficos)

2.8. Aspectos éticos

COMPROMISO DE EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, investigador del estudio titulado PERCEPCION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, LEY SERVIR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019

Me comprometo:

Que las consideraciones éticas que se han tomado en cuenta en el presente estudio son:

- Honestidad
- Privacidad
- Coerción
- Consentimiento escrito
- Asentimiento

Efectos secundarios

CAPITULO IV RESULTADOS

Seguidamente, se muestra la perspectiva de los funcionarios mediante tablas y figuras, teniendo en cuenta las variables de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el marco de la Ley Servir.

3.1. Aspectos generales de los funcionarios entrevistados

En la tabla 6 se dan a conocer los resultados de las entrevistas a los funcionarios, sobre sus aspectos generales, teniendo como consecuencia que el 91% de funcionarios entre directores y gerentes tiene mayor a 36 años, el 52% son varones y el 48% son mujeres, en cuanto a grado de instrucción el 65% tiene como grado superior universitario y el 35% superior técnico.

Tabla 6

Aspectos generales de los encuestados

Aspectos	f	%
Edad (n=23)		
Menor a 35 años	2	9
Mayor a 36 años	21	91
Sexo (n=23)		
Masculino	12	52
Femenino	11	48
Grado de instrucción (n=23)		
Superior técnico	8	35
Superior universitario	15	65

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

3.2. La gestión del talento humano según el marco de la Ley Servir

En la investigación se describe el proceso de desarrollo, e incorporación de nuevos miembros o funcionarios intrínsecamente de la institución. Para conocer sobre la variable “gestión del talento humano” se ha centrado en distinguir a las personas de alto potencial en el trabajo inmerso en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.2.1. Dimensión incorporación del personal

Percepción de los funcionarios sobre la selección de personal

En la Tabla 7 y figura 3. Sobre el reactivo “Los funcionarios de la MPH son seleccionados o empleados de acuerdo con las necesidades de la institución” el 39% de funcionarios respondió estar de acuerdo y el 35% en desacuerdo. En correspondencia a lo observado, se da a conocer que la MPH, cuenta con un Cuadro de Necesidades - SIGA, donde se reflejan las necesidades en cuanto a sistema administrativo e institucional que ha estado generando las diferentes direcciones, gerencias y subgerencias para la adquisición de materiales y servicios en relación con las necesidades que requieran para el cumplimiento de metas planteadas en su Plan Operativo de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Tabla 7

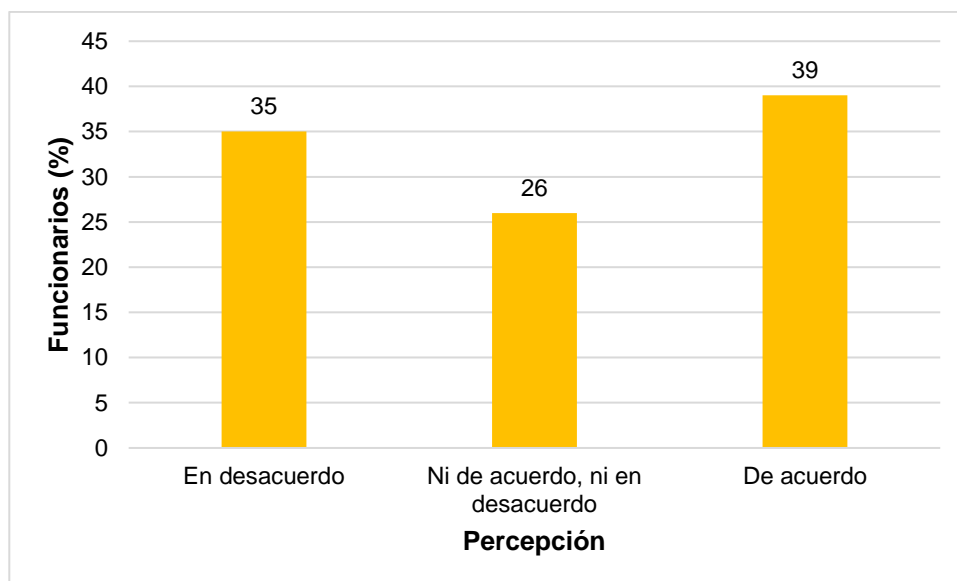
Percepción de los funcionarios de la MPH sobre la selección de empleados de acuerdo con las necesidades de la institución

Percepción	F	%
En desacuerdo	8	35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	26
De acuerdo	9	39
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 3

Percepción de los funcionarios de la MPH sobre la selección de empleados de acuerdo a las necesidades de la institución



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

3.2.2. Dimensión capacitación del personal

Percepción de los funcionarios sobre la capacitación del personal

En la tabla 8 y figura 4 sobre el reactivo “Los funcionarios de la MPH cuentan con el perfil necesario para la función que desempeña” el 57% de funcionarios señaló estar de acuerdo y el 26% en desacuerdo, estos resultados demuestran que existe disparidad en sus percepciones, de acuerdo a lo observado en su gran mayoría directores y sub gerentes son “gente” del partido de la gestión en turno, sin embargo también existen funcionarios nombrados que son parte de las gerencias de la municipalidad provincial.

Tabla 8

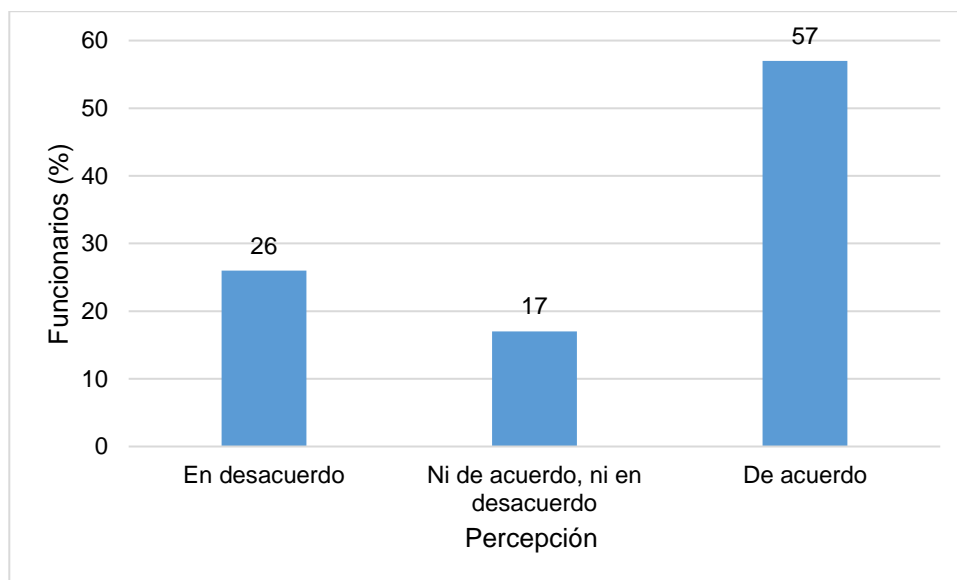
Percepción de los funcionarios de la MPH sobre su perfil profesional y la función que desempeña

Percepción	f	%
En desacuerdo	6	26.
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	17
De acuerdo	13	57
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado.

Figura 4

Percepción de los funcionarios de la MPH sobre su perfil profesional y la función que desempeña



Nota: datos obtenidos de la Tabla 8.

En la tabla 9 y figura 5 sobre el reactivo “La jerarquización y distribución del personal se realiza de acuerdo con documentos de gestión” el 65% de funcionarios manifestó estar totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo. Según lo observado en la MPH maneja el Reglamento de Organizaciones y Funciones - ROF y Manual de Organizaciones y Funciones - MOF, así como el Organigrama de la Institución donde se encuentran los órganos de línea y apoyo.

Tabla 9

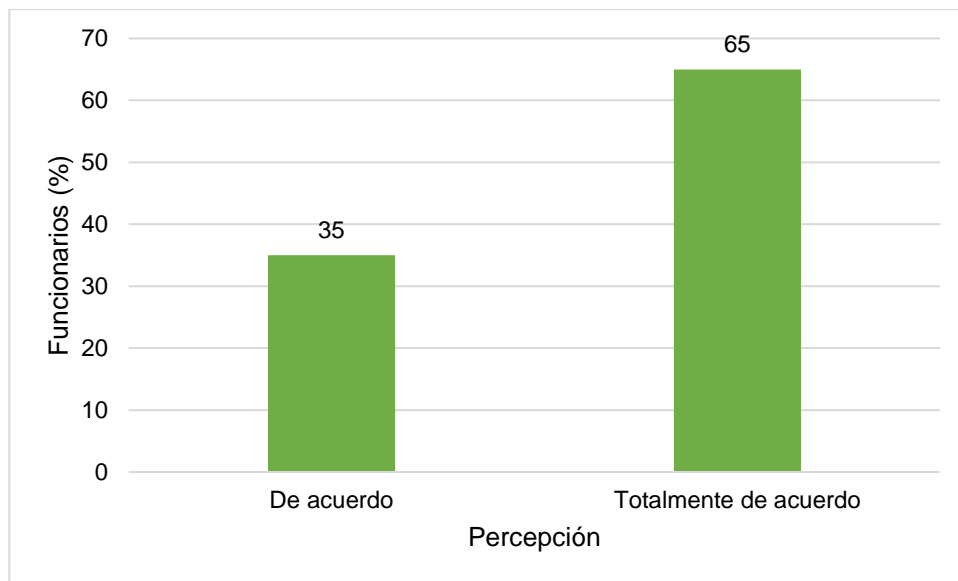
Percepción de los funcionarios sobre la jerarquización y distribución del personal.

Percepción	f	%
De acuerdo	8	35
Totalmente de acuerdo	15	65
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado

Figura 5

Percepción de los funcionarios sobre la jerarquización y distribución del personal.



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 9.

En la tabla 10 y figura 6 sobre el reactivo “Se realizan capacitaciones de acuerdo con las necesidades que presenta la MPH”, el 70% de los funcionarios está de acuerdo, el 22% respondió estar totalmente de acuerdo. Según lo observado las capacitaciones se lleva a cabo de acuerdo al Plan de Desarrollo de personas a cargo de la Sub-Gerencia de Gestión de Recursos Humanos cuyo objetivo es fortificar y conseguir una institución moderna, transparente y eficaz que gestiona de manera crítica sus recursos y lograr patrones de calidad en el búsqueda y atención al consumidor.

Así mismo este documento tiene base legal en la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, cuyo objetivo de capacitación es alcanzar la satisfacción de necesidades de capacitación que se presentan en las diversas unidades organizadas de la PMH.

Tabla 10

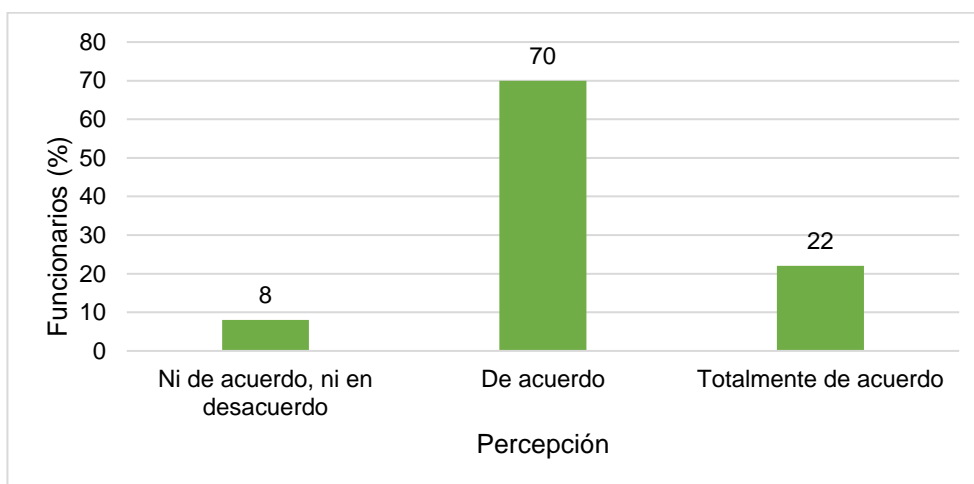
Percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones

Percepción	F	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8
De acuerdo	16	70
Totalmente de acuerdo	5	22
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado

Figura 6

Percepción de los empleados sobre las capacitaciones



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 10.

En la tabla 11 y figura 7 sobre el reactivo “Las capacitaciones del personal se desarrollan de acuerdo con los recursos de la MPH” 44% de empleados encuestados manifestó estar de acuerdo y el 22% indicó estar totalmente de acuerdo. El ciclo de capacitaciones a los empleados de la MPH se basa en relación con las necesidades teniendo como eje la buena atención al ciudadano.

Tabla 11

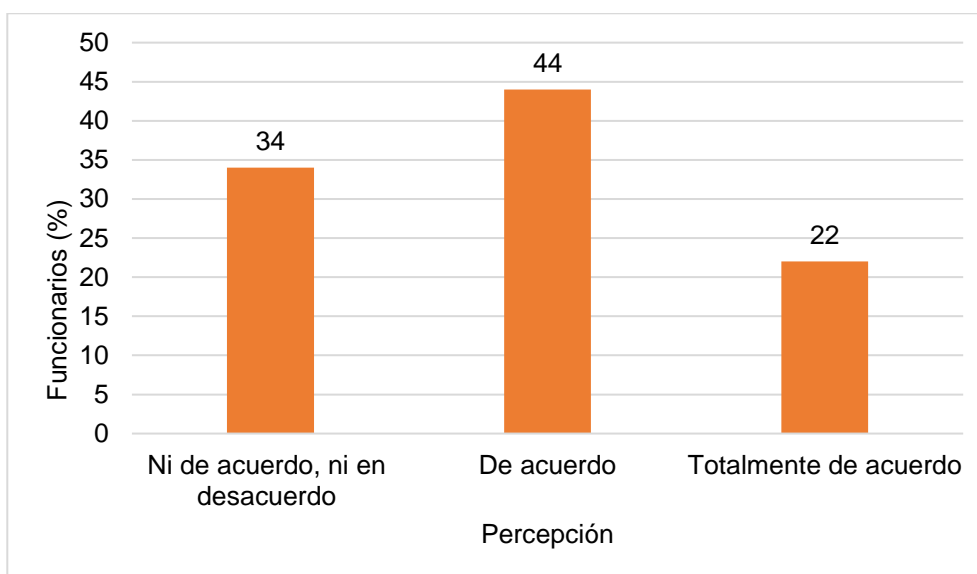
Percepción de los empleados sobre las capacitaciones del personal se desarrollan de acuerdo con los recursos de la MPH

Percepción	f	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	34
De acuerdo	10	44
Totalmente de acuerdo	5	22
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado

Figura 7

Percepción de los empleados sobre las capacitaciones del personal se desarrollan de acuerdo a los recursos de la MPH



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 11.

En la tabla 12 y figura 8 sobre el reactivo “Se realiza el seguimiento y monitoreo de la implementación de la capacitación” el 39% de empleados reconoció estar de acuerdo y el 26% totalmente de acuerdo. El monitoreo en la MPH se lleva a cabo mediante informes de evaluación teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional de la MPH. El plan tiene como objetivo optimar la eficacia de las políticas de los gobiernos

locales destinadas a promover el desarrollo local y brindar servicios de calidad, y es un plan de desarrollo estatal que es consistente con las pautas de política administrativa pos analítica y muestra claramente el propósito. Participación continua de los afiliados para brindar a la ciudadanía una atención adecuada y oportuna. El Plan Estratégico Institucional representa un paso importante hacia la meta de modernización de los gobiernos y autoridades locales, junto con otros documentos normativos que ayudarán a alcanzar el nivel óptimo de desarrollo que genere oportunidades para la población.

Tabla 12

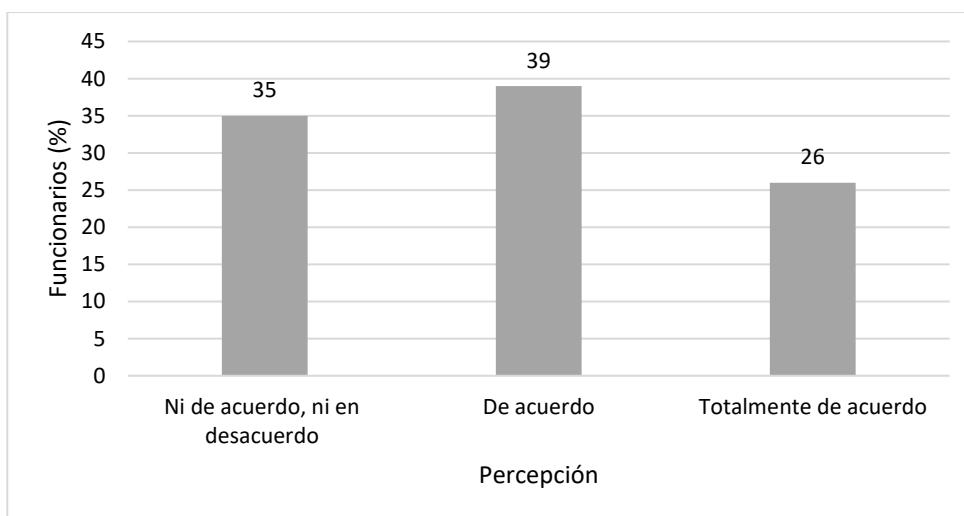
Percepción de los empleados sobre el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones

Percepción	f	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	35
De acuerdo	9	39
Totalmente de acuerdo	6	26
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado

Figura 8

Percepción de los empleados sobre el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 12.

3.2.3. Dimensión evaluación de desempeño del personal

Percepción de los empleados sobre la evaluación de desempeño

En la Tabla 13 y Figura 9 sobre el reactivo “El desempeño lo mide personal calificado con criterio y conocimiento”, el 78% de empleados señalo estar de acuerdo y solo el 9% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 13

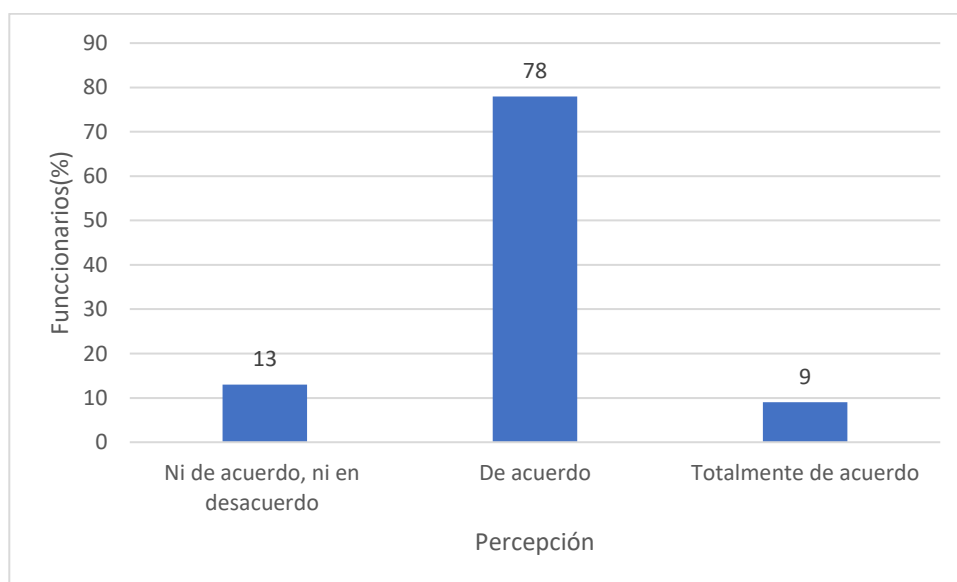
Percepción de los empleados sobre la medición del desempeño al personal

Percepción	f	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	13
De acuerdo	18	78
Totalmente de acuerdo	2	9
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado

Figura 9

Percepción de los empleados sobre la medición del desempeño al personal



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 13.

En la tabla 14 y figura 10 sobre el reactivo “Se realizan evaluaciones de desempeño durante el año o las veces necesarias”, el 52% de empleados señaló estar de acuerdo y el 13% indicaron estar en desacuerdo. De acuerdo con lo observado las evaluaciones de desempeño se basan en indicadores de desempeño teniendo en cuenta el seguimiento de obras, proyectos y funcionamiento. En base al plan estratégico institucional y tanto los objetivos como las acciones estratégicas institucionales.

Tabla 14

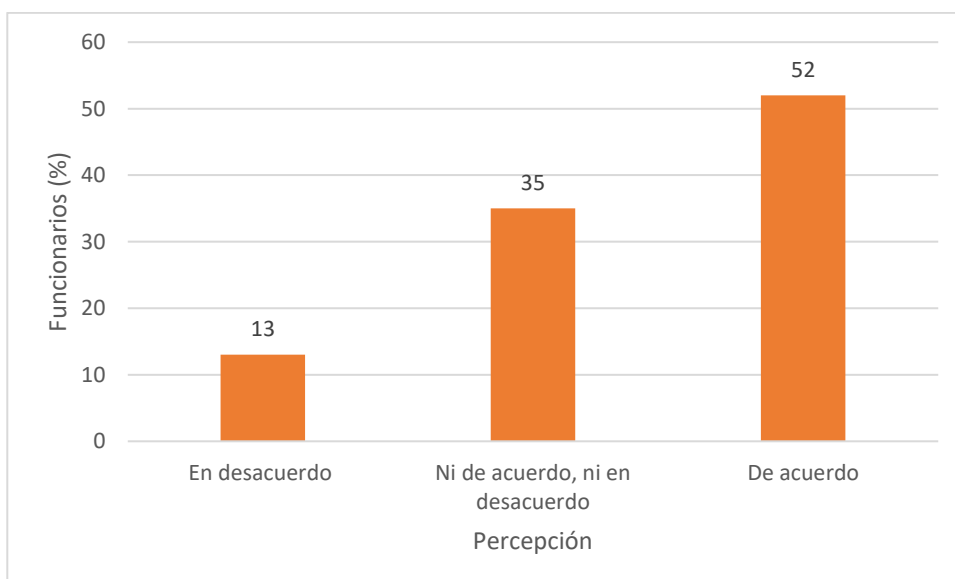
Percepción de los empleados sobre las evaluaciones de desempeño

Percepción	f	%
En desacuerdo	3	13
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	35
De acuerdo	12	52
Total	23	100

Nota: obtenido de los resultados del cuestionario aplicado

Figura 10

Percepción de los empleados sobre las evaluaciones de desempeño



Nota: Datos obtenidos de la Tabla 14.

En la tabla 15 y figura 11 sobre el reactivo “Los resultados de la evaluación de desempeño laboral sirven para tomar decisiones adecuadas en la institución” el 35% de empleados encuestados indico estar de acuerdo y el 30% señalo estar en desacuerdo.

Tabla 15

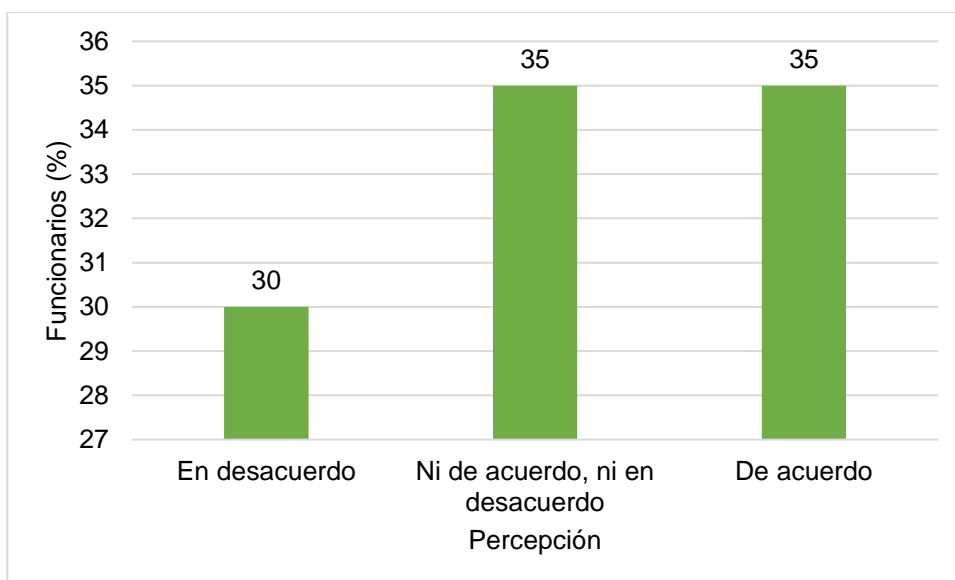
Percepción de los empleados sobre los resultados de la evaluación de desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	7	30
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	35
De acuerdo	8	35
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 11

Percepción de los empleados sobre los resultados de la evaluación de desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 16 y figura 12 sobre el reactivo” Se realizan reconocimientos a aquellos empleados que demuestran un buen desempeño laboral”, el 61% de empleados encuestados señalo estar de acuerdo y el 17% respondió estar en desacuerdo. De acuerdo a lo observado en el “*Reglamento Interno de Trabajo de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*”, en el artículo 71 la MPH señalan que el “*reconocimiento al servidor, constituye para la MPH el más valioso recurso de su organización y la base de su desarrollo y eficiencia*”.

Tabla 16

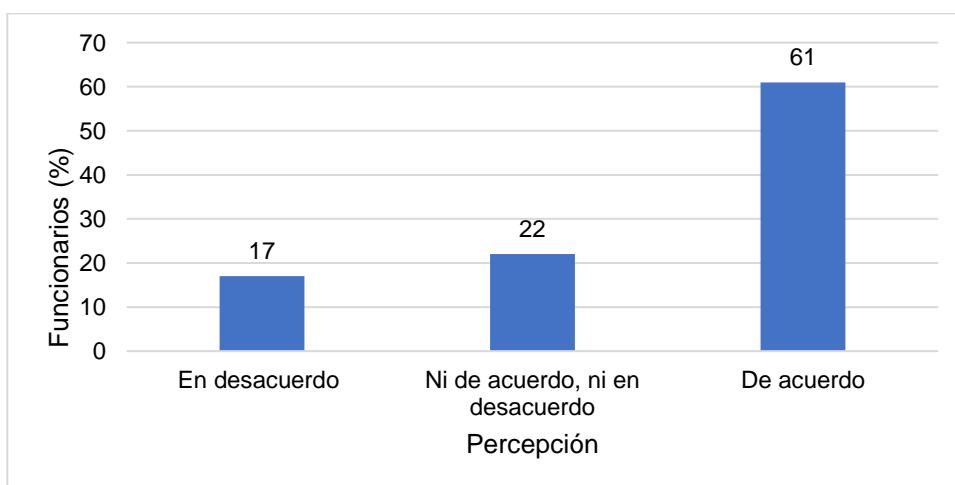
Percepción de los empleados sobre los reconocimientos a empleados con buen desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	4	17
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	22
De acuerdo	14	61
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 12

Percepción de los empleados sobre los reconocimientos a empleados con buen desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 17 y figura 13 sobre el reactivo “Existen estímulos al personal que demuestran buen desempeño laboral”, el 48% de empleados respondió estar en desacuerdo y el 30% indicó estar de acuerdo.

Tabla 17

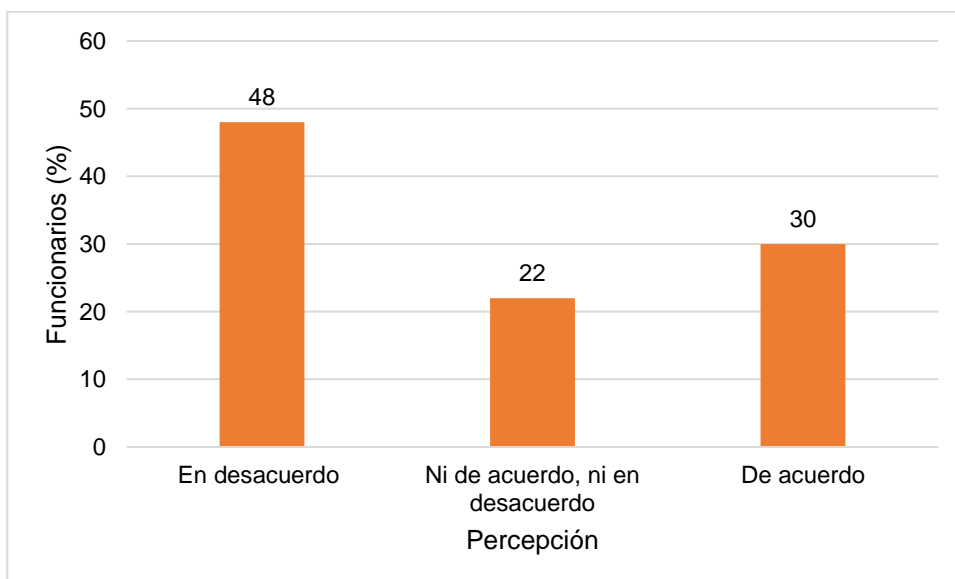
Percepción de los empleados sobre los estímulos por buen desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	11	48
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	22
De acuerdo	7	30
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 13

Percepción de los empleados sobre los estímulos por buen desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 18 y figura 14 sobre el reactivo “Se promueve de cargo a aquellos empleados que demuestran un buen desempeño laboral” el 35% de empleados indico estar en desacuerdo y el 21% indico estar de acuerdo. En referencia estos resultados el artículo 72 del “Reglamento Interno de Trabajo de los servidores de la MPH” señala que el desempeño destacado de un servidor debe ser reconocido por la MPH y oficializado por “Resolución de Alcaldía y/o Resolución de SGGRH”, en la que señalan el reconocimiento o la felicitación a proposición del jefe inmediato y con el respaldo imperceptible de la tercera parte del equipo de trabajo.

Tabla 18

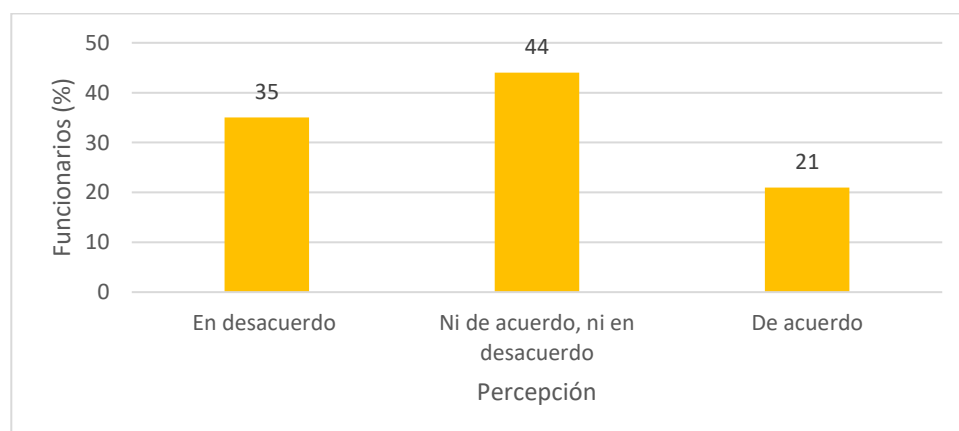
Percepción de los empleados sobre nuevos cargos por buen desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	8	35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	44
De acuerdo	5	21
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 14

Percepción de los empleados sobre nuevos cargos por buen desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

3.3. Desempeño laboral en el marco de la Ley Servir

El desempeño se da a partir que la investigación lo interpreta como el proceso de reclutar, seleccionar, entrenar, recompensar y evaluar el desempeño, es comprendida como el rendimiento de los empleados en relación a las actividades durante un puesto de trabajo de acuerdo a su percepción. Este bajo el marco de la Ley Servir.

Los resultados a continuación que se dan a conocer son la percepción de los empleados exclusivamente de la variable Desempeño Laboral.

3.3.1. Dimensión compensación laboral

Percepción de los empleados sobre la compensación laboral

En la tabla 19 y figura 15 sobre el reactivo “Se realizan reconocimientos a aquellos empleados que demuestran un buen desempeño laboral” el 48% de empleados encuestados indico estar de acuerdo, el 26% respondió estar totalmente de acuerdo y solo el 9% respondió estar en desacuerdo.

Tabla 19

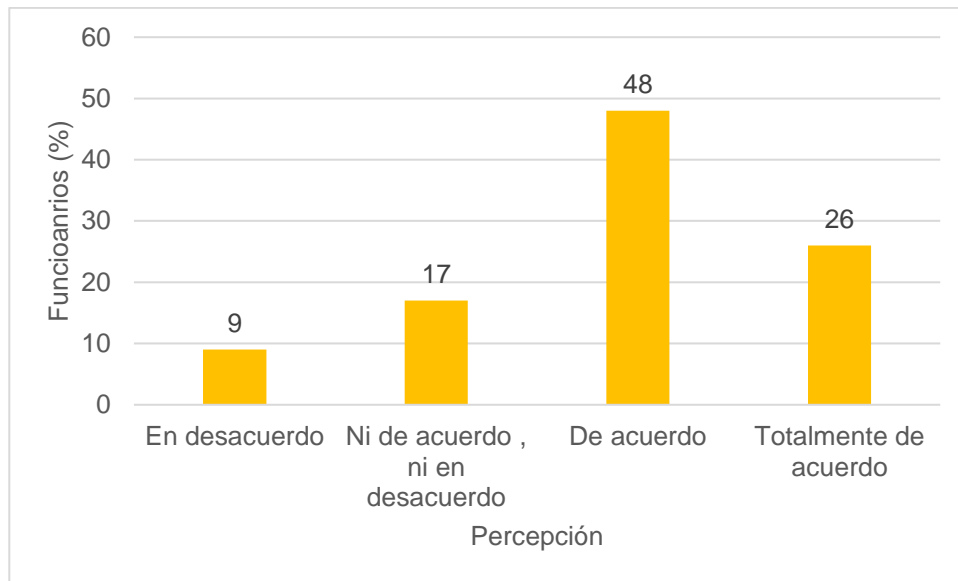
Percepción de los empleados sobre los reconocimientos a empleados con buen desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	2	9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	17
De acuerdo	11	48
Totalmente de acuerdo	6	26
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 15

Percepción de los empleados sobre los reconocimientos a empleados con buen desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 20 y figura 16 sobre el reactivo “Existen estímulos al personal que demuestran buen desempeño laboral”. el 48% de empleados encuestados reconoció estar en desacuerdo, el 26% señaló estar de acuerdo.

Tabla 20

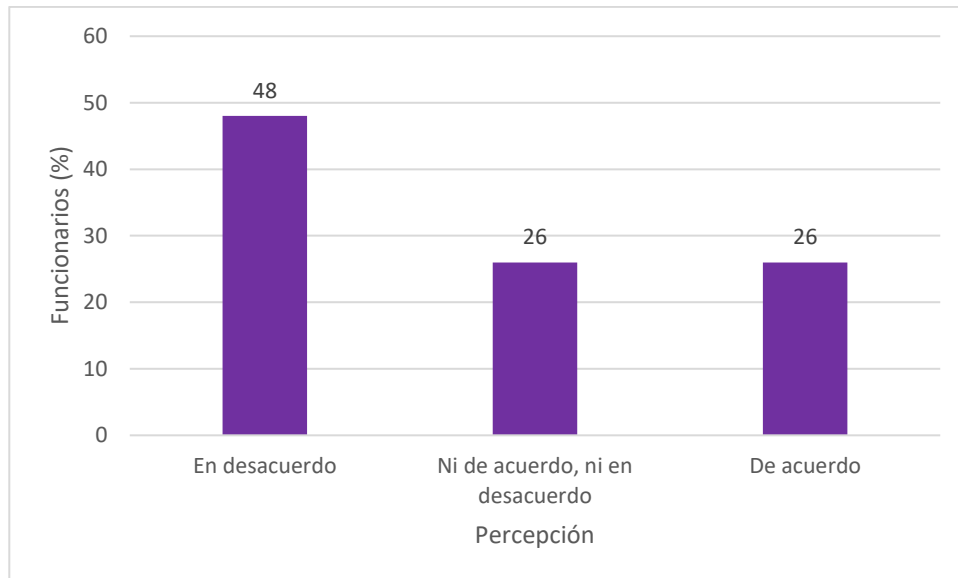
Percepción de los empleados sobre los estímulos al personal con buen desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	11	48
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	26
De acuerdo	6	26
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 16

Percepción de los empleados sobre los estímulos al personal con buen desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 21 y figura 17 sobre “Se promueve de cargo a aquellos empleados que demuestran un buen desempeño laboral”, el 52% de empleados alegó estar de acuerdo, el 30% indicó señalar estar en desacuerdo.

Tabla 21

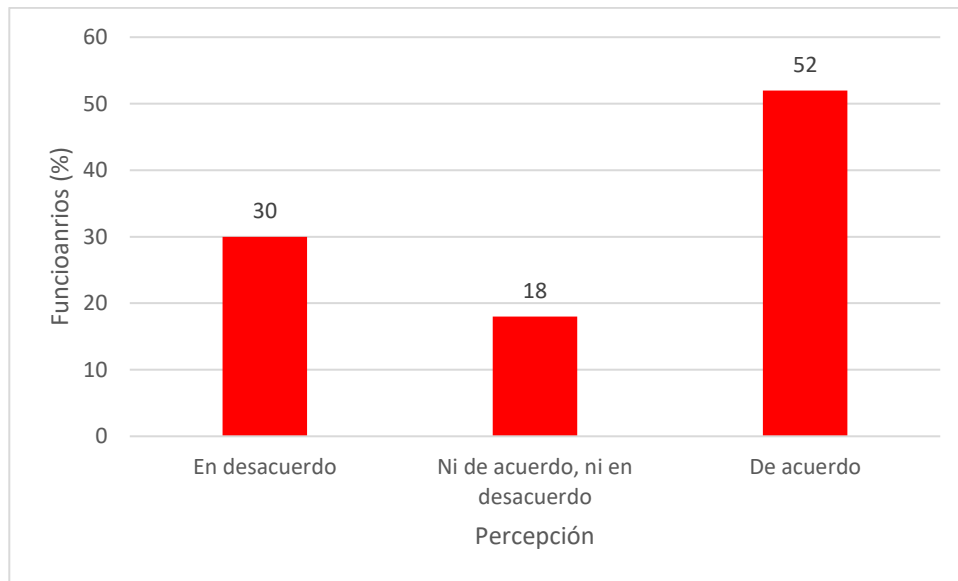
Percepción de los empleados sobre la promoción de cargo a funcionarios con buen desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	7	30
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	18
De acuerdo	12	52
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 17

Percepción de los empleados sobre la promoción de cargo a empleados con buen desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

3.3.2. Dimensión desarrollo profesional y capacitaciones

Percepción de los empleados sobre el desarrollo profesional

En la tabla 22 y figura 18 sobre el reactivo “La capacitación que se ha recibido ha contribuido a desenvolver sus funciones de manera óptima” el 52% de empleados indico estar totalmente de acuerdo y el 48% respondió estar de acuerdo.

Tabla 22

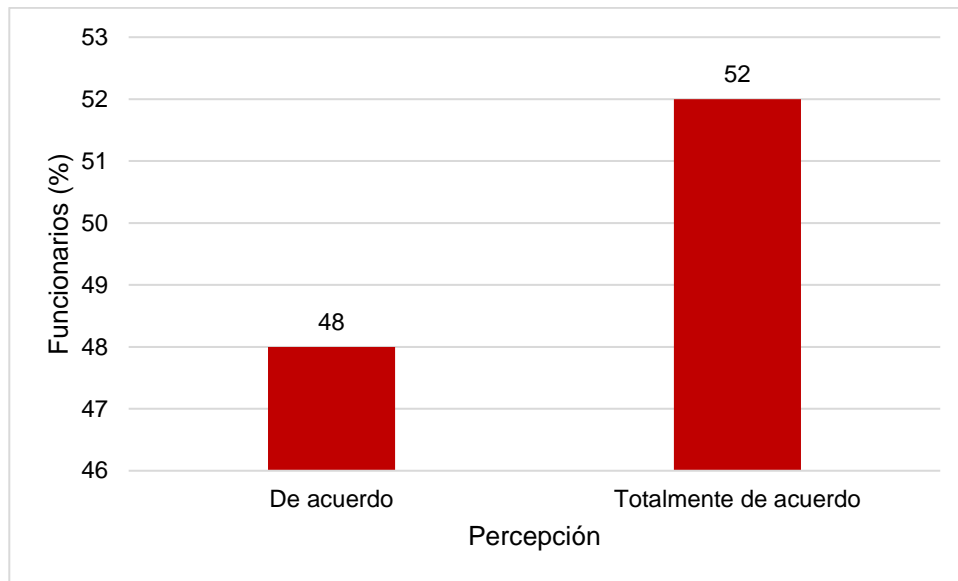
Percepción de los empleados sobre la capacitación recibida contribuye a mejorar sus funciones

Percepción	f	%
De acuerdo	11	48
Totalmente de acuerdo	12	52
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 18

Percepción de los empleados sobre la capacitación recibida contribuye a mejorar sus funciones



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 23 y figura 19 sobre el reactivo “La evaluación del desempeño laboral de los empleados del MPH se ejecuta de acuerdo con el POI de la institución” el 18% de empleados indico estar de acuerdo, el 17% respondió estar en desacuerdo. Sin embargo, el 65% de empleados respondió ser indiferente, de acuerdo con lo observado las evaluaciones al desempeño Laboral en su gran mayoría se centran en los proyectos y obras realizadas por la MPH.

Tabla 23

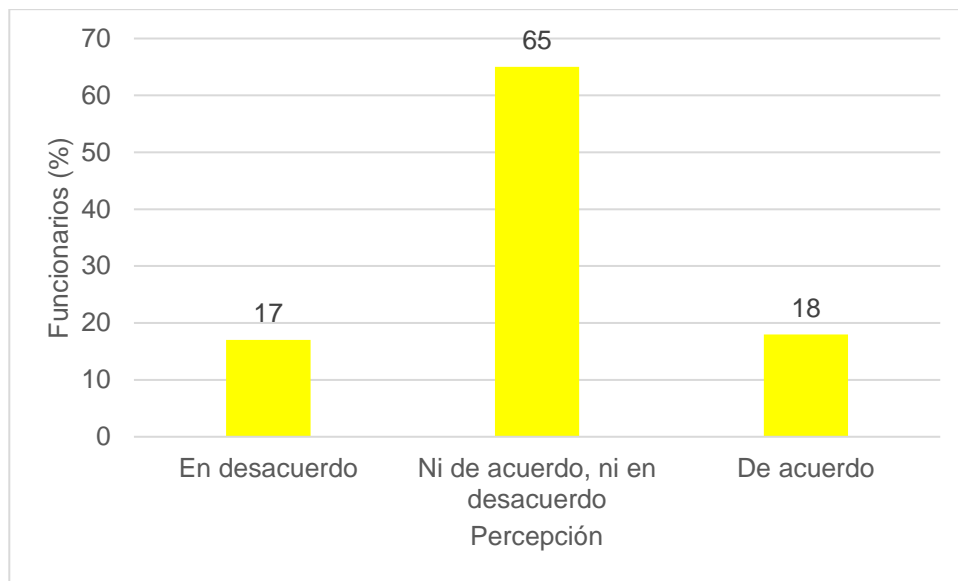
Percepción de los empleados sobre la evaluación del desempeño laboral

Percepción	f	%
En desacuerdo	4	17
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	65
De acuerdo	4	18
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 19

Percepción de los empleados sobre la evaluación del desempeño laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 24 y figura 20 en referencia al reactivo planteado “Ha habido incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas en la MPH” el 39% de empleados respondió estar de acuerdo, el 13% indicó estar en desacuerdo.

Tabla 244

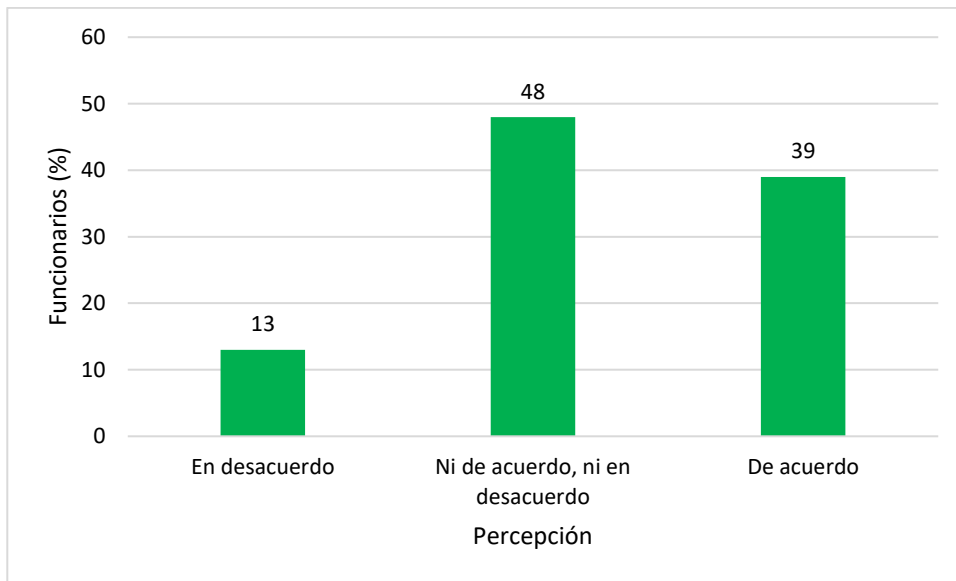
Percepción de los empleados sobre los incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas

Percepción	f	%
En desacuerdo	3	13
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	48
De acuerdo	9	39
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 20

Percepción de los empleados sobre los incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 25 y figura 21 sobre el reactivo “El perfil profesional que tiene ha mejorado con el puesto en el actualmente se desenvuelve” el 56% de encuestados reconoció estar de acuerdo y el 44% de empleados estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 25

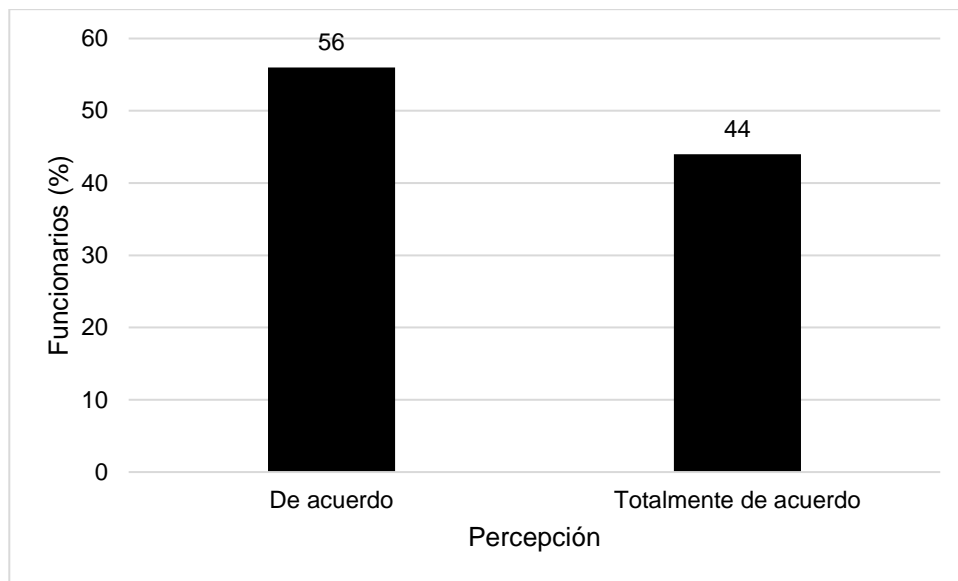
Percepción de los empleados sobre el perfil profesional

Percepción	f	%
De acuerdo	13	56
Totalmente de acuerdo	10	44
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 21

Percepción de los empleados sobre el perfil profesional



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 26 y figura 22 sobre el reactivo “Las capacitaciones, si hubiera, han permitido mejorar la atención del área donde me desenvuelvo” el 70% de empleados indico estar de acuerdo, el 22% totalmente de acuerdo

Tabla 26

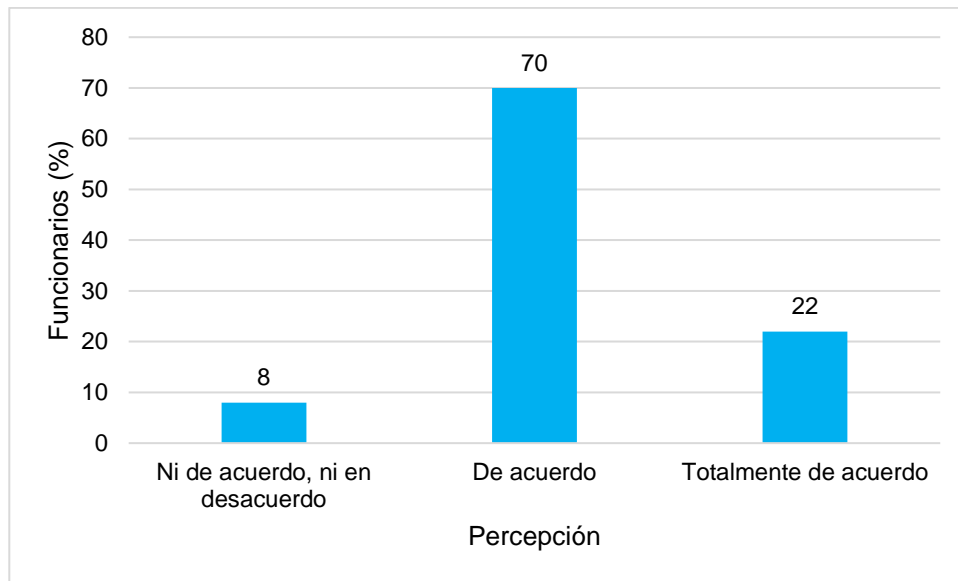
Percepción de los empleados sobre las capacitaciones, para mejorar la atención del área

Percepción	f	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8
De acuerdo	16	70
Totalmente de acuerdo	5	22
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 22

Percepción de los empleados sobre las capacitaciones, para mejorar la atención del área



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 27 y figura 23 en relación al reactivo “Está de acuerdo con la evaluación de desempeño en la MPH” el 48% de empleados indico estar en desacuerdo, por el contrario, el 35% de empleados respondió estar de acuerdo.

Tabla 27

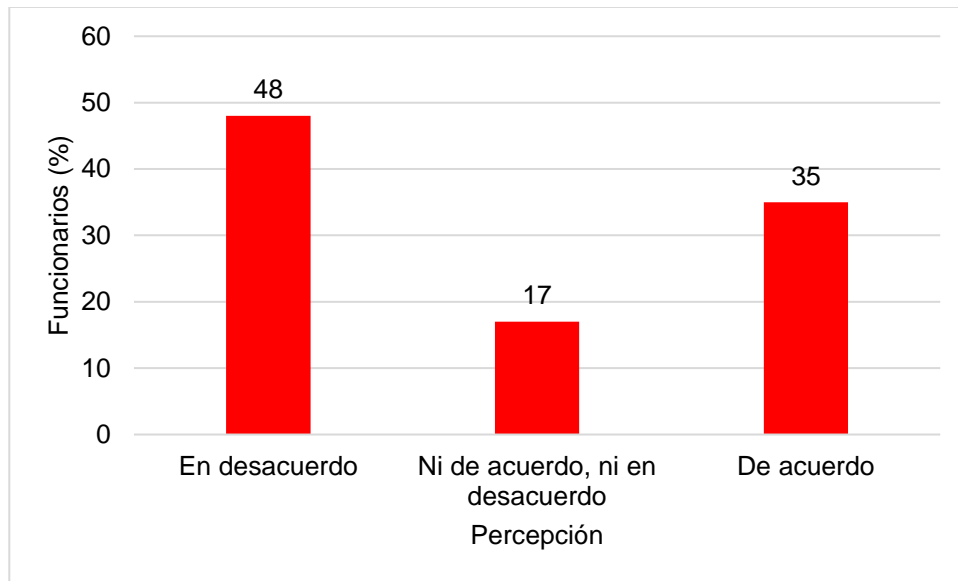
Percepción de los empleados sobre la evaluación de desempeño

Percepción	f	%
En desacuerdo	11	48
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	17
De acuerdo	8	35
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 23

Percepción de los empleados sobre la evaluación de desempeño



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 28 y figura 24 en relación al reactivo “Debería existir una política de incentivos para mejorar la atención de la institución” el 70% de los empleados señalo estar de acuerdo y el 22% totalmente de acuerdo.

Tabla 28

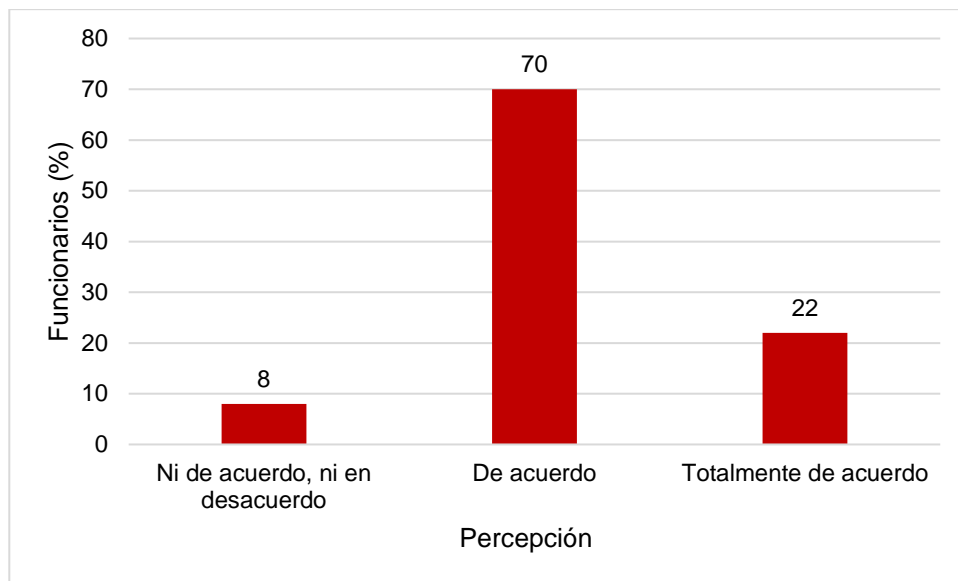
Percepción de los empleados sobre la política de incentivos

Percepción	f	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	8
De acuerdo	16	70
Totalmente de acuerdo	5	22
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 24

Percepción de los empleados sobre la política de incentivos



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 29 y figura 25 sobre el reactivo “Ha habido iniciativas de planes de compensación para mejorar la atención de las áreas de la MPH” el 39% de empleados encuestados indicaron su desacuerdo y solo el 13% señalaron estar de acuerdo.

Tabla 29

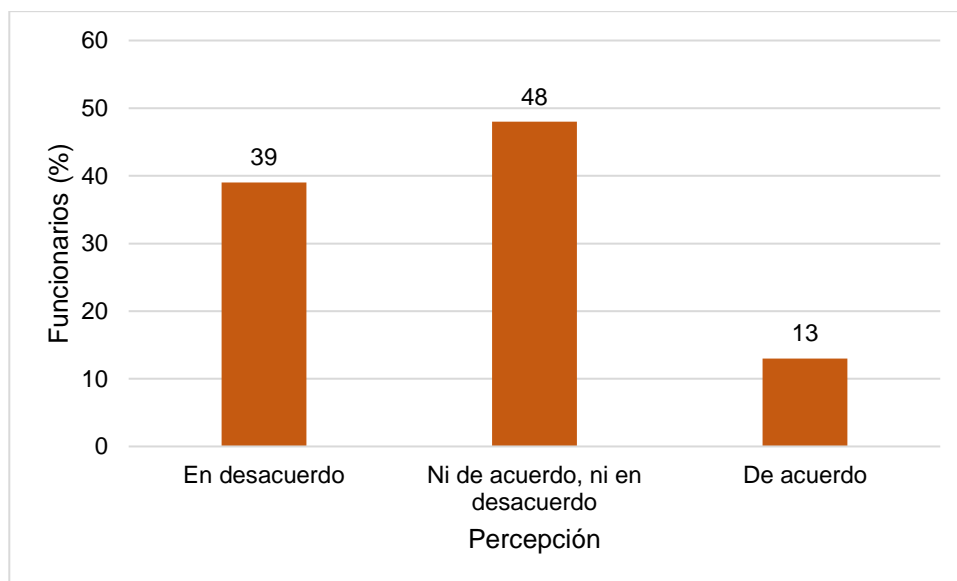
Percepción de los empleados sobre las iniciativas de planes de compensación

Percepción	f	%
En desacuerdo	9	39
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	48
De acuerdo	3	13
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 25

Percepción de los empleados sobre las iniciativas de planes de compensación



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 30 y figura 26 sobre el reactivo “Los incentivos han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria” el 26% de empleados indico estar totalmente en desacuerdo, el 35% en desacuerdo y el 26% respondió estar de acuerdo.

Tabla 30

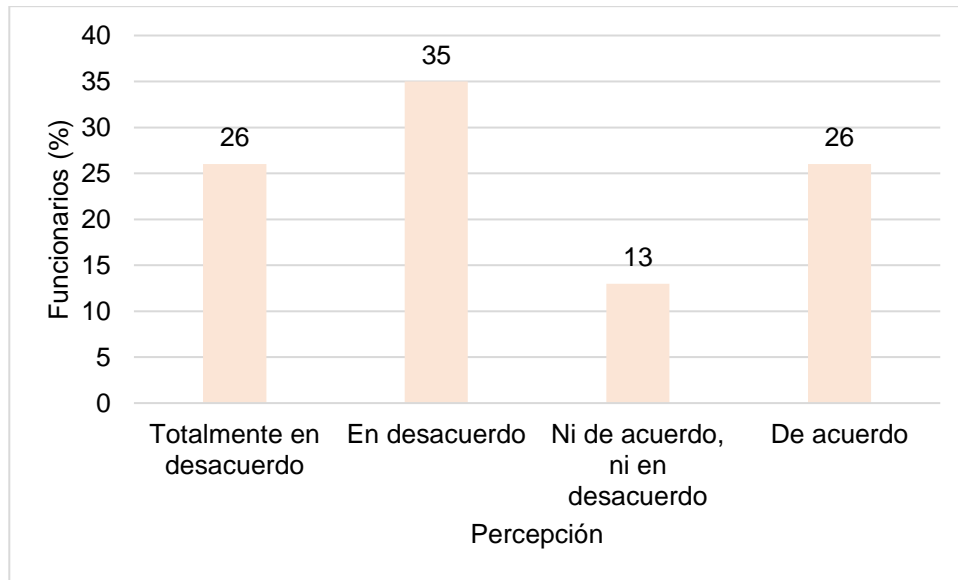
Percepción de los empleados sobre los incentivos para mejorar el rendimiento laboral

Percepción	f	%
Totalmente en desacuerdo	6	26
En desacuerdo	8	35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	13
De acuerdo	6	26
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 26

Percepción de los empleados sobre los incentivos para mejorar el rendimiento laboral



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 31 y figura 27 sobre el reactivo “La ubicación en donde se desenvuelve ha mejorado con aspecto individuales como profesional” el 74% de empleados señalo estar de acuerdo y el 26% de empleados manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 31

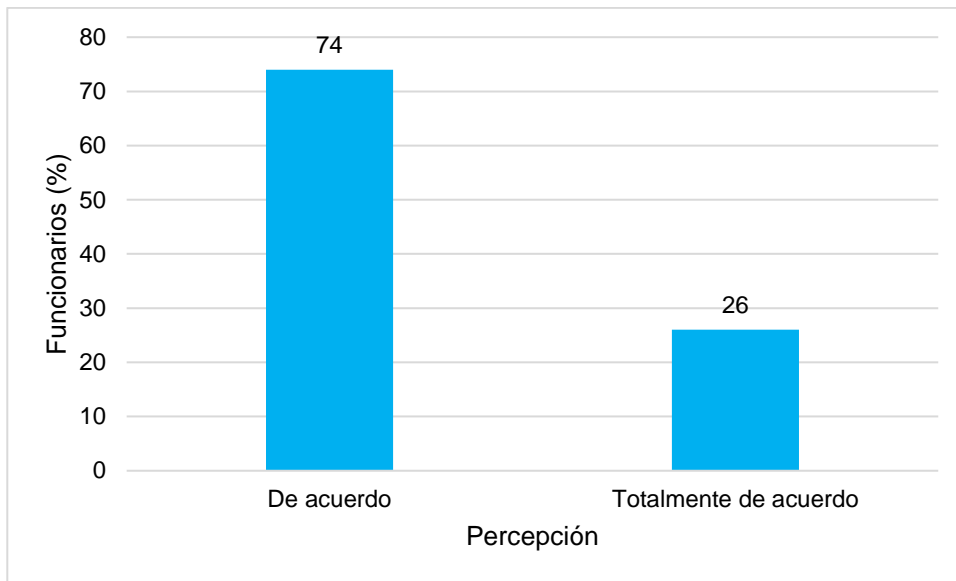
Percepción de los empleados sobre la ubicación en donde se desenvuelve como profesional

Percepción	f	%
De acuerdo	17	74
Totalmente de acuerdo	6	26
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 27

Percepción de los empleados sobre la ubicación en donde se desenvuelve como profesional



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 32 y figura 28 sobre el reactivo “Las capacitaciones han mejorado la capacidad y calidad de atención a la ciudadanía” el 65% de empleados señalo estar totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo.

Tabla 32

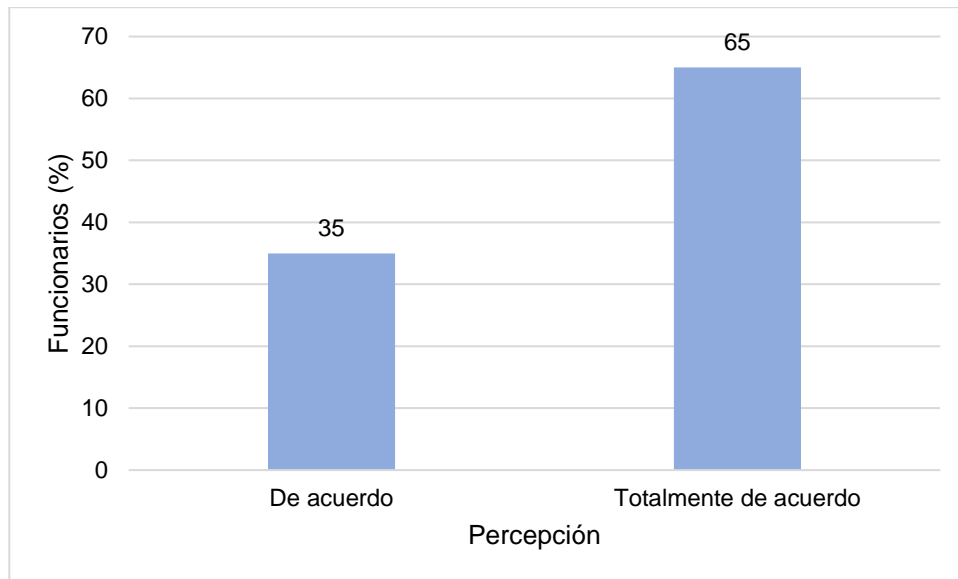
Percepción de los empleados sobre las capacitaciones y calidad de atención a la ciudadanía

Percepción	f	%
De acuerdo	8	35
Totalmente de acuerdo	15	65
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 28

Percepción de los empleados sobre las capacitaciones y calidad de atención a la ciudadanía



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la tabla 33 y figura 29 sobre el reactivo “La evaluación de desempeño a los empleados de la MPH ha mejorado con su trabajo” el 52% de empleados señaló estar de acuerdo, el 22% en desacuerdo y el 9% totalmente de acuerdo.

Tabla 33

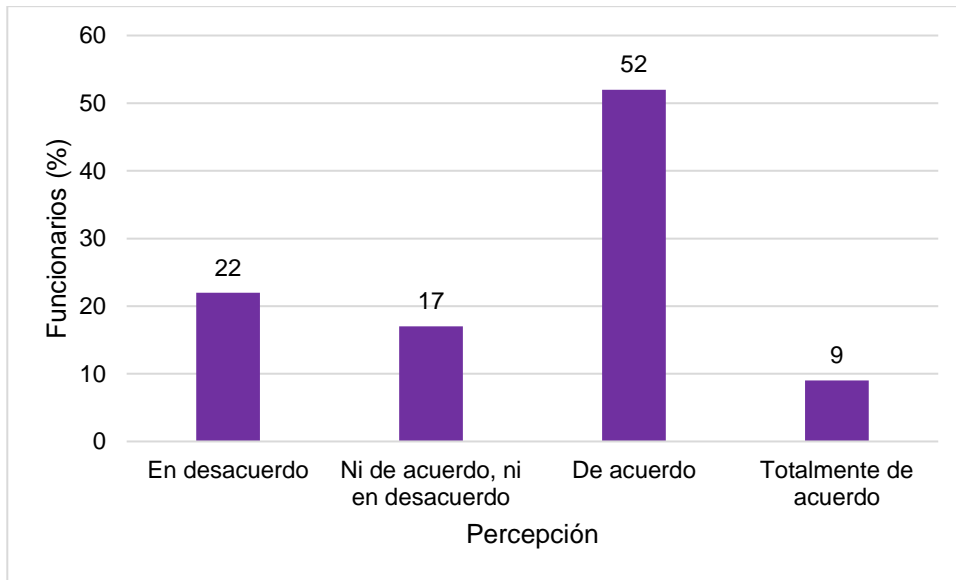
Percepción de los empleados sobre la evaluación de desempeño a los empleados

Percepción	f	%
En desacuerdo	5	22
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	17
De acuerdo	12	52
Totalmente de acuerdo	2	9
Total	23	100

Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

Figura 29

Percepción de los empleados sobre la evaluación de desempeño a los empleados



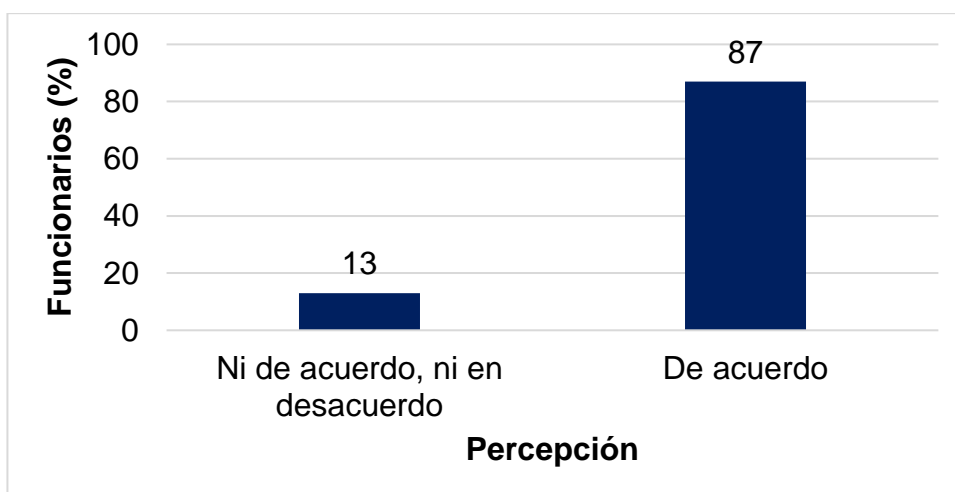
Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

3.4. Percepción de los empleados sobre la Ley Servir

En la figura 30 sobre el reactivo “Conoce la Ley Servir” con relación a la Ley Servir en la MPH, el 87% de empleados encuestados señalo estar de acuerdo y el 13% respondió ser indiferente. Como se pudo observar que la ley servir está a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la MPH, donde de acuerdo con la Ley Servir reciben el apoyo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. A Servidores 276, CAS y 728 en temas de: *“Gestión del rendimiento, Capacitación, Derechos colectivos, Régimen Disciplinario, Principios y reglas generales”*.

Figura 30

Percepción sobre el conocimiento de la Ley Servir

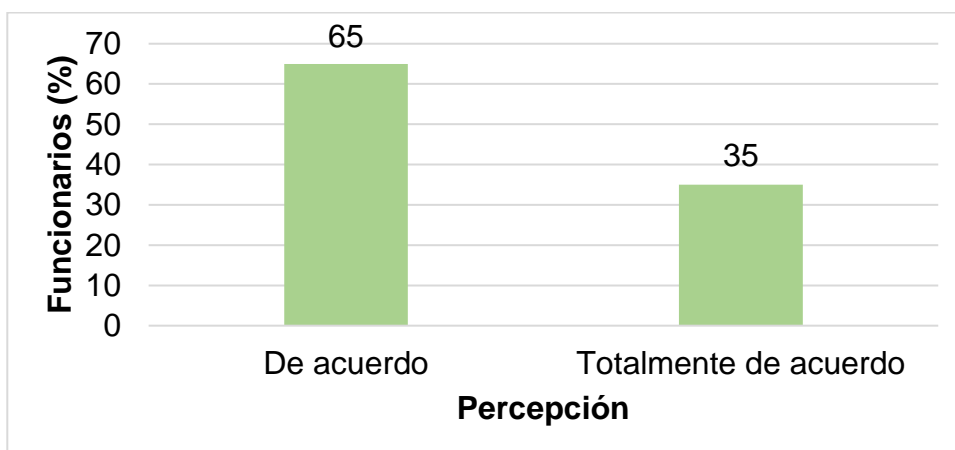


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 31 sobre el reactivo “Es importante mi formación académica con la ley servir” en relación con la Ley Servir en la MPH, el 65% revelo estar de acuerdo y el 35% reconoció estar totalmente de acuerdo.

Figura 31

Percepción sobre la importancia de la formación académica con la ley servir



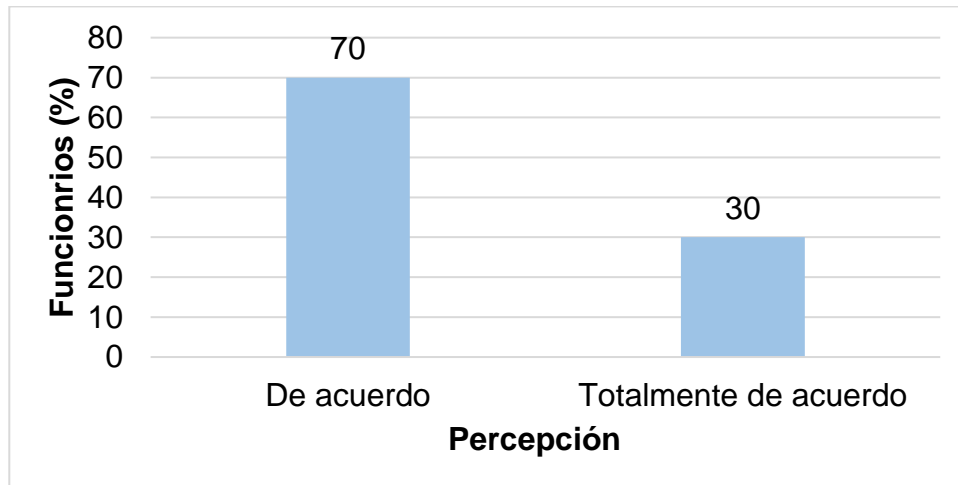
Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 32 sobre el reactivo “Es importante mi grado académico con la ley servir” en relación con la Ley Servir en la MPH, el 70% de

empleados está de acuerdo y el 30% reconoció estar totalmente de acuerdo.

Figura 32

Percepción sobre la importancia del grado académico con la ley servir

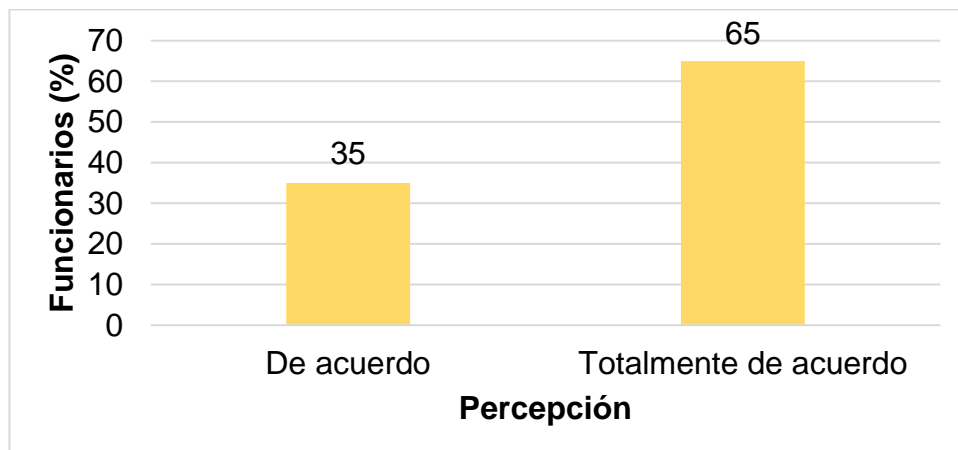


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 33 en relación al reactivo “La especialización académica es importante con la ley servir” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 65% de empleados señalo estar totalmente de acuerdo y el 35% indico estar de acuerdo.

Figura 33

Percepción sobre la especialización académica con la ley servir



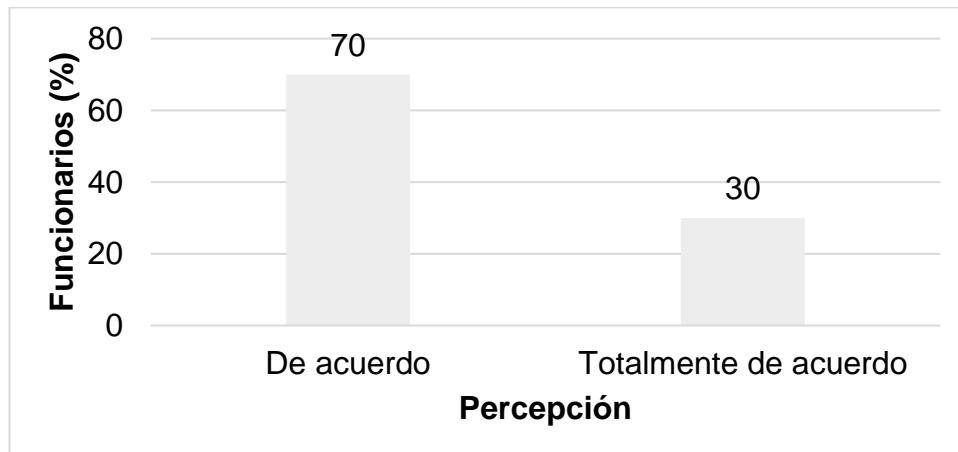
Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 34 sobre el reactivo “Mi trabajo contribuiría con las metas de la MPH” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 70% de

empleados encuestados estuvo de acuerdo y el 30% respondió estar totalmente de acuerdo.

Figura 34

Percepción sobre la contribución de las metas de la MPH

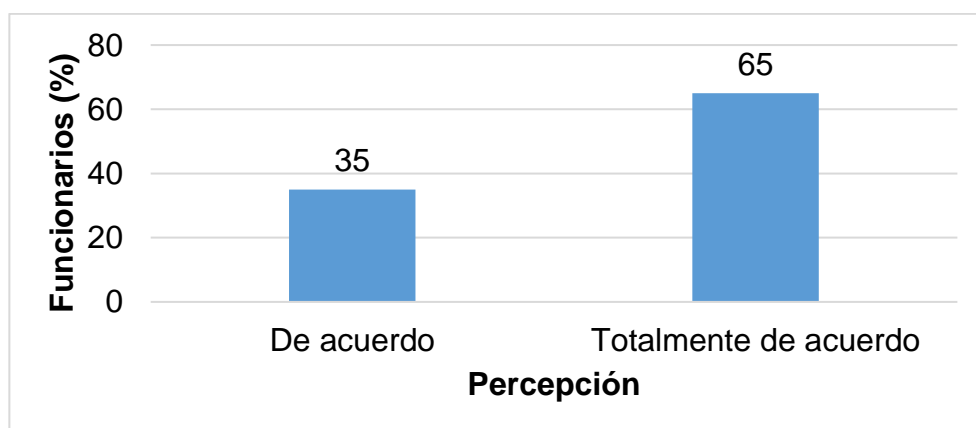


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 35 en relación al reactivo “Con la ley servir, mi puesto laboral contribuiría a una mejor organización de la MPH” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 65% de empleados reconoció estar totalmente de acuerdo y el 35% indico estar de acuerdo.

Figura 35

Percepción sobre con la ley servir, contribuye a la organización de la MPH



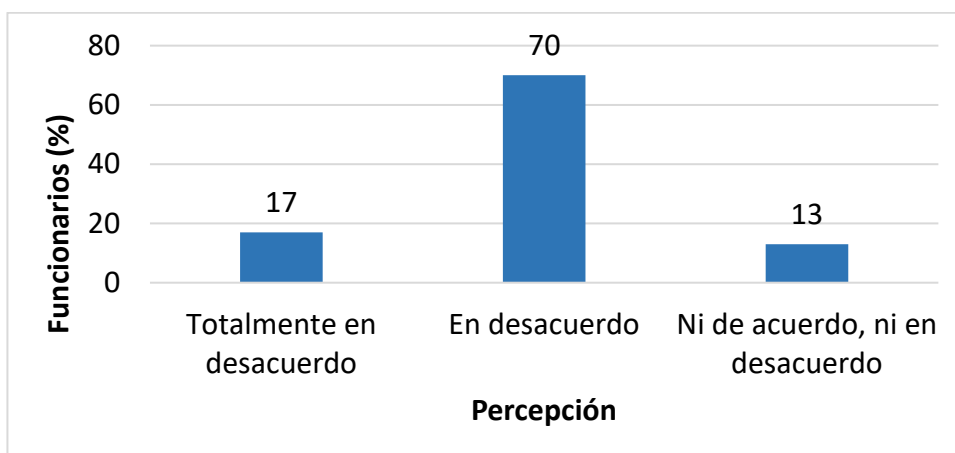
Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 36 en relación al reactivo “Las capacitaciones se relacionan con el área que desempeña” en relación a la Ley Servir en la

MPH, el 70% de empleados indicó estar en desacuerdo y el 17% respondió estar totalmente de acuerdo.

Figura 36

Percepción sobre las capacitaciones y el área que desempeña

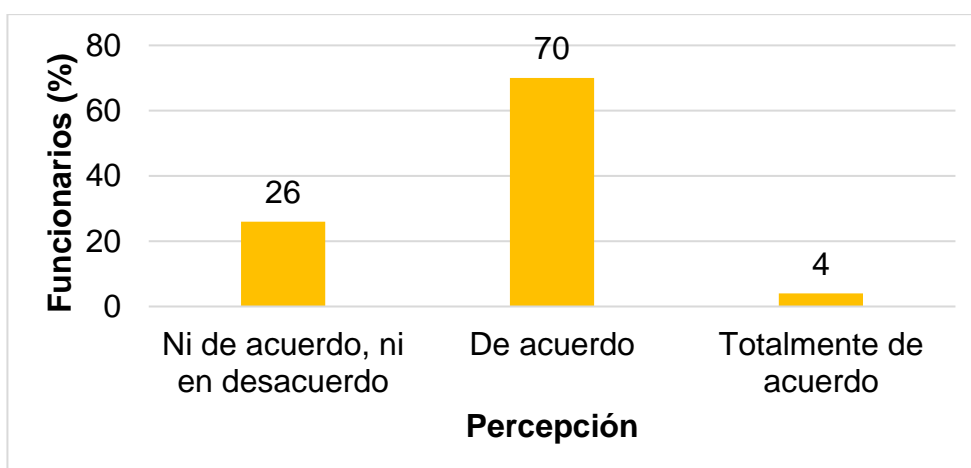


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 37 en relación al reactivo “La ley de servicio civil constituye reforma de la administración pública” en relación con la Ley Servir en la MPH, el 70% de empleados indicó estar de acuerdo y el 4% totalmente de acuerdo.

Figura 37

Percepción sobre la ley de servicio civil y la reforma de la administración pública



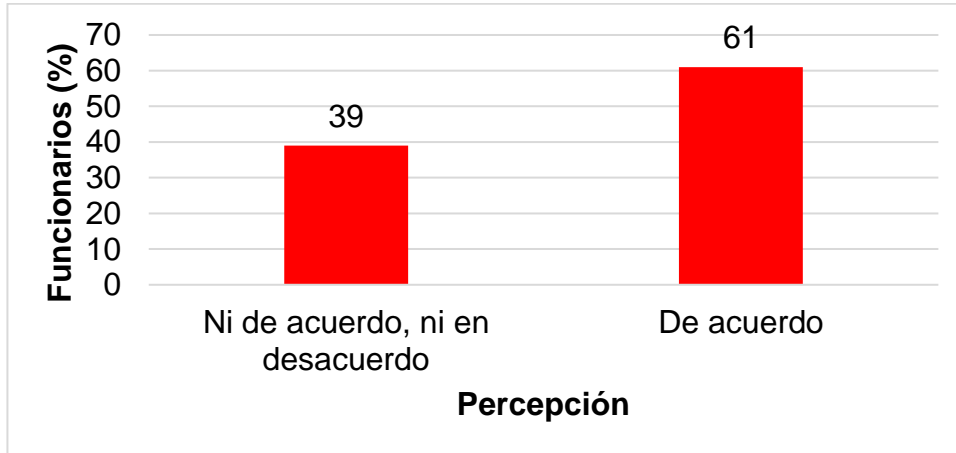
Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 38 en relación al reactivo “Conoce el objetivo de la ley servir” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 61% de empleados

encuestados señalaron estar de acuerdo y el 39% manifestó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Figura 38

Percepción sobre el objetivo de la ley servir

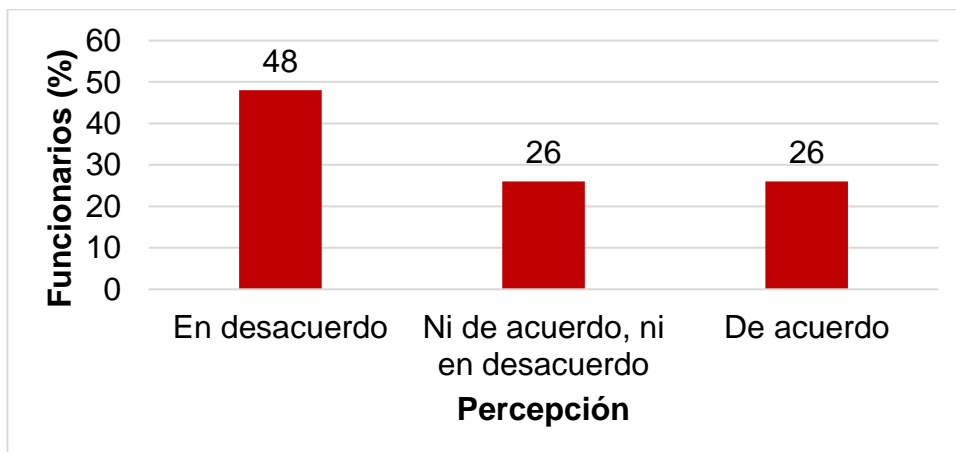


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 39 en relación al reactivo “Usted aprueba la ley de servir” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 48% de empleados encuestados indicó estar en desacuerdo, el 26% respondió estar de acuerdo.

Figura 39

Percepción sobre la aprobación de la ley de servir

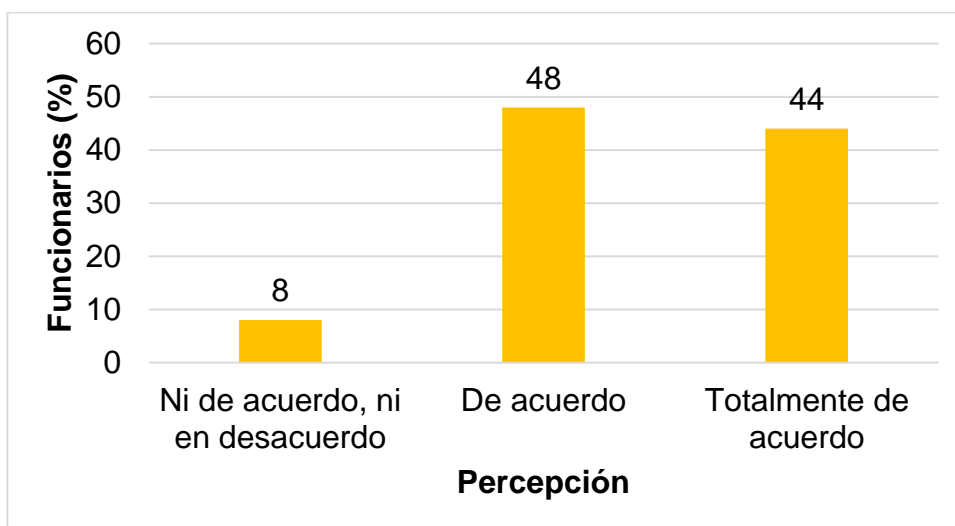


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 40 en relación al reactivo “Está de acuerdo con la aplicación de la ley servir” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 48% de empleados indico estar de acuerdo y el 44% totalmente de acuerdo.

Figura 40

Percepción sobre la aplicación de la ley servir

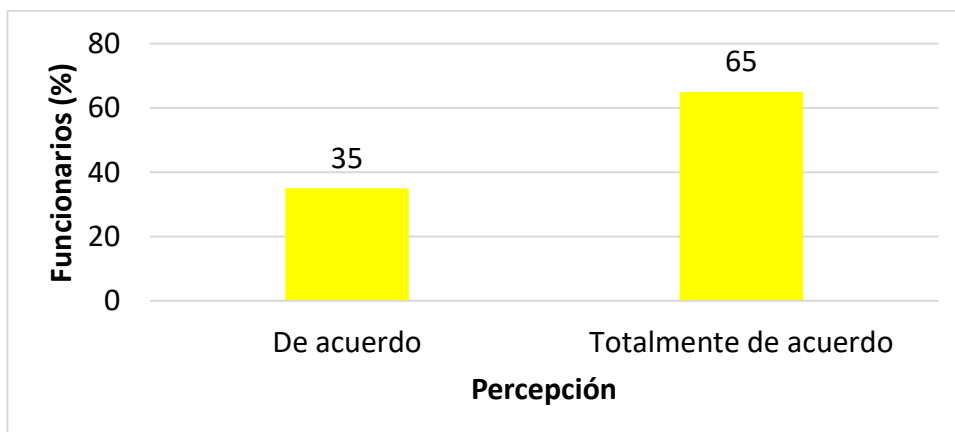


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 41 en relación al reactivo “La aplicación de la ley servir lograra que en el estado haya trabajadores más calificados” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 65% de empleados reconoció estar totalmente de acuerdo y el 35% indico estar de acuerdo.

Figura 41

Percepción sobre la aplicación de la ley servir y trabajadores calificados

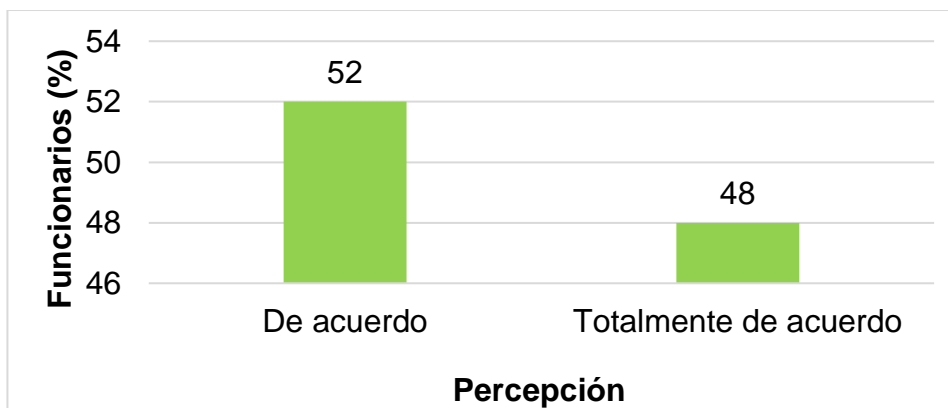


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 42 en relación al reactivo “Usted cree que la ley servir tendrá un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados” en relación a la Ley Servir en la MPH, el 52% de empleados señalo estar de acuerdo y el 48% indico estar totalmente de acuerdo.

Figura 42

Percepción sobre la ley servir y su positivo en el desempeño laboral

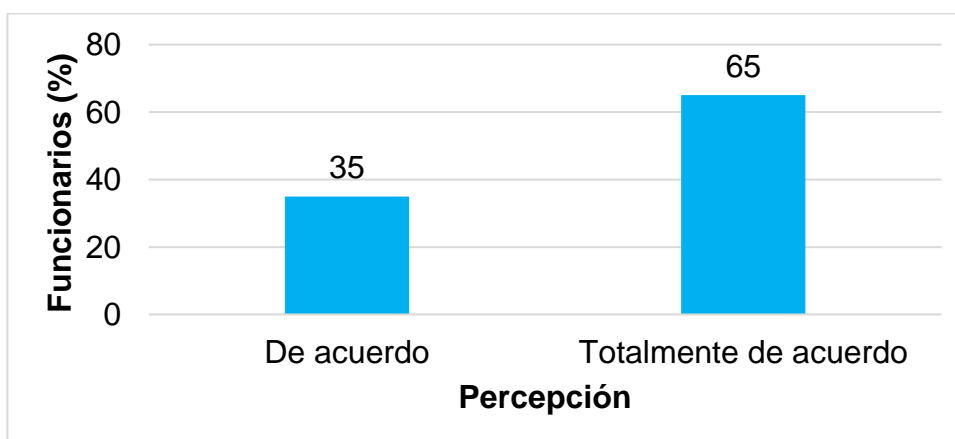


Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

En la figura 43 en relación al reactivo “Cree usted que la ley servir contribuirá a reducir la corrupción y burocracia en las instituciones estatales” en relación con la Ley Servir en la MPH, 65% de empleados indico estar totalmente de acuerdo, el 35% señalo estar de acuerdo.

Figura 43

Percepción sobre la ley servir y su contribución a la reducción de la corrupción y burocracia en las instituciones estatales



Nota: cuestionario aplicado marzo 2022

3.5. Comprobación de hipótesis estadísticas

Seguidamente, se muestra el contraste de hipótesis con el estadístico de prueba Correlación de Pearson cuyo fin es conocer la relación entre las variables: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el marco de la Ley Servir. Este tes o prueba estadística de Chi Cuadrada son no paramétrica, de carácter nominal la cual nos permite conocer la asociación de dos variables categóricas politómicas, las condiciones a las que se sometió las dos variables en estudio.

- Si las variables y dimensiones planteadas son independientes o se relacionan las una a la otra.

3.5.1. Comprobación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis estadísticas

La hipótesis general planteada en la investigación menciona:

H1: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

Teniendo como hipótesis que contradice a lo expuesto:

H0: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir **no** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

Prueba a utilizar

Correlación de Pearson

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Decisión estadística

– $P < 0.05$ se rechaza H_0 a favor de H_1

– $P > 0.05$ se rechaza H_1 a favor de H_0

Planteamiento de hipótesis estadísticas

La hipótesis general planteada en la investigación menciona:

H1: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

Teniendo como hipótesis que contradice a lo expuesto:

H0: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir **no** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

Prueba por utilizar

Correlación de Pearson

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Decisión estadística

– $P < 0.05$ se rechaza H_0 a favor de H_1

– $P > 0.05$ se rechaza H_1 a favor de H_0

Calculo

Correlaciones			
		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Decisión

El valor P (.000) es menor que ($\alpha=.05$) por lo que se rechaza la H0 a favor de la H1, estos resultados refieren que es muy probable que sea cierto la hipótesis planteada estadísticamente.

Conclusión

Al 95% de confianza estadística se afirma que la gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019.

Los resultados difieren que la hipótesis planteada se acepta, lo que conlleva a que los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo presenten un mejor desempeño laboral.

3.5.2. Comprobación de hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis estadísticas

La hipótesis específica primera planteada en la investigación menciona:

H1: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de

compensación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

La hipótesis específica primera nula contradice la hipótesis planteada en la investigación

H0: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir no se relaciona significativamente con la gestión de compensación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

Prueba por utilizar

Correlación de Pearson

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Decisión estadística

- $P < 0.05$ se rechaza H0 a favor de H1
- $P > 0.05$ se rechaza H1 a favor de H0

Calculo

		Gestión del Talento Humano	Gestión de compensación
Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	23	23
Gestión de compensación	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	23	23

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

Decisión

El valor P (.001) es menor que ($\alpha = .05$) por lo que se rechaza la H0 a favor de la H1, estos resultados refieren que es muy probable que sea cierto la hipótesis planteada estadísticamente.

Conclusión

Al 95% de confianza estadística se afirma que La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de compensación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019. Esto quiere decir que la gestión del talento humano en el marco de la ley servir, influye en el desempeño laboral de los empleados referente a la gestión de compensación de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.5.3. Comprobación de hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis estadísticas

La hipótesis específica segunda planteada en la investigación menciona:

H1: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de desarrollo y capacitación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

La hipótesis específica segunda nula contradice la hipótesis planteada en la investigación

H0: La gestión del talento humano en el marco de la ley servir no se relaciona significativamente con la gestión de desarrollo y capacitación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019

Prueba por utilizar

Correlación de Pearson

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Lo cual menciona que es muy probable que sea cierto estadísticamente.

Decisión estadística

- $P < 0.05$ se rechaza H_0 a favor de H_1
- $P > 0.05$ se rechaza H_1 a favor de H_0

Calculo

		Gestión del Talento Humano	Gestión de desarrollo y capacitación
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,530**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	23	23
Gestión de desarrollo y capacitación	Correlación de Pearson	,530**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	23	23

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

Decisión

El valor P (.009) es menor que ($\alpha = .05$) por lo que se rechaza la H_0 a favor de la H_1 , estos resultados refieren que es muy probable que sea cierto la hipótesis planteada estadísticamente.

Conclusión

Al 95% de confianza estadística se afirma que La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de desarrollo y capacitación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019. Esto quiere decir que la gestión del talento humano bajo el contexto de la ley servir influye en la gestión de desarrollo y capacitación de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

CAPITULO V DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo propuesto de determinar la correlación que existe entre la gestión del talento humano bajo la Ley de Servicios y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Huancayo - 2019, se ratifica con los resultados obtenidos, que existe una relación entre estas dos variables, para las cuales se obtuvo un valor de $p: 0,00$, lo que, según la hipótesis, indica que un valor de $p < 0,05$ indica una relación significativa, lo que también se refleja en los antecedentes recogidos en el estudio.

El resultado obtenido, demostró actualmente la “Gestión del Talento Humano” se entiende como aquella gestión que lleva a cabo la unidad de recursos humanos con el objetivo de acrecentar la eficacia de las organizaciones, frente a ello dependiendo de cómo se maneje la organización, las fortalezas y debilidades de la organización (Chiavenato, 2009). La Municipalidad Provincial de Huancayo se basa en la organización de la institución implicando el desempeño laboral y está, al ser estatal bajo el marco de la ley Servir toman en cuenta la elección de los trabajadores, capacitaciones y desempeño profesional dentro de la institución. De tal modo, la investigación que sustenta esta premisa es la de Álvarez, et al (2018) donde señalan que las instituciones necesitan mejorar su desempeño laboral para fortalecer su competitividad.

Así mismo, el desempeño laboral es el logro de los resultados orientados al cumplimiento de metas, es decir, algo observable, cuantificable y dinámico, ya que el logro es una acción, una serie de eventos conductuales visibles que son generados por un individuo. Esta relación entre las variables propuestas se observó según (Campbell, 1970) significa alcanzar las metas de una

organización. Así como lo menciona Álvarez, et al (2018) en las instituciones se deben identificar las principales debilidades en los campos científico, económico y social, dependiendo de ello el mejoramiento continuo de habilidades, cualidades, competencias o inclinaciones de mejora en el área de desempeño laboral y desempeño individual y su contribución al control integrado de las técnicas con un enfoque de calidad total.

En función a los resultados por medio del levantamiento de información, se puede observar que el 39% de los empleados que laboran en el Municipio de Huancayo están de acuerdo con la forma en que se da la selección del personal, el 57% está de acuerdo con que cada perfil profesional desarrolla funciones en relación con su profesión.

La hipótesis general trazada en la investigación señala que “La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019” fue aceptada con un valor de correlación de Pearson de 0.797 que de acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) existe una correlación positiva considerable.

Los resultados logrados en cuanto a la dimensión incorporación del personal, el 39% está de acuerdo con la contratación de personal para la satisfacción de necesidades de la institución, en cuanto a la dimensión capacitación del personal, los empleados respondieron en un 57% estar de acuerdo con la función que desempeñan, el 65% está completamente de acuerdo con la evaluación de desempeño, el 44% está de acuerdo con las

capacitaciones del personal, el 39% está de acuerdo con el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones al personal de la municipalidad.

Así mismo en la dimensión evaluación del personal, se encontró que el 78% de empleados está de acuerdo con la medición del desempeño laboral, el 52% está de acuerdo con la evaluaciones del personal, el 35% está de acuerdo con los resultados que presenta unidad de recursos humanos sobre desempeño laboral y el 65% está de acuerdo con los reconocimientos por buen desempeño laboral, sin embargo los últimos resultados referentes a esta dimensión nos dan a conocer la discrepancia de los empleados sobre incentivos en cuanto a la gestión de talento humano, observándose que el 48% este en desacuerdo con los estímulos por buen desempeño laboral y el 35% totalmente en desacuerdo sobre la asignación de nuevos puestos si se presenta buen desempeño laboral.

Estos resultados lo sustentan las siguientes investigaciones Zans (2017) quien señala el clima organizacional de la FAREM se caracteriza por el optimismo, euforia y entusiasmo, menor apatía y alienación, y la mejora en el clima organizacional es moderadamente favorable y desfavorable beneficiosa, tiene una marca positiva en el desempeño laboral. De igual manera Aguilar, et al (2021) quienes concluyen que preexiste una relación entre el desempeño profesional, la satisfacción, la conciliación y la presión laboral de los trabajadores obligados a teletrabajar.

En el primer objetivo específico se planteó: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de compensación de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019, lo cual se asevera los resultados obtenidos que existe una relación entre

estas dos variables donde se obtuvo un valor p : 0.00, el cual de acuerdo a la hipótesis presentada indica que si el valor $p < 0.05$ se afirma una relación significativa comprobando que “La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de compensación según la percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019” la cual fue aceptada con un valor de correlación de Pearson de 0.631 que de acuerdo a (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) la cual evidencia que existe una correlación positiva media.

Los resultados en la investigación encontrados refieren que el 48% de empleados está de acuerdo con el reconocimiento laboral, pese a este alto número existen empleados que demuestran su desacuerdo con los estímulos y la promoción de ellos en la gestión los cuales se presentan: el 48% está en desacuerdo con los estímulos laborales actuales y el 30% refiere estar en desacuerdo con la promoción del cargo a los actuales empleados en base a su desempeño laboral. Frente a estos resultados no se encontraron antecedentes que los respalden.

El segundo objetivo planteado se describe como: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de desarrollo y capacitación de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019, lo cual se asevera con los resultados obtenidos que existe una relación entre estas dos variables donde se obtuvo un valor p : 0.00, el cual de acuerdo a la hipótesis planteada indica que si el valor $p < 0.05$ se afirma una relación significativa comprobando la hipótesis específica planteada la cual señala “La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de desarrollo y capacitación según la

percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019” que fue aceptada con un valor de correlación de Pearson de 0.530 que según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) donde existe una correlación positiva media.

Los resultados logrados en la investigación exponen que el 48% de los empleados están de acuerdo con que la capacitación contribuye a mejorar sus funciones, el 18% está de acuerdo con la evaluación de desempeño laboral en la municipalidad, el 39% está de acuerdo con que el incentivo contribuye al cumplimiento de metas, el 56% está de acuerdo sobre la revisión del perfil profesional para la designación de personal, el 70% está de acuerdo con que las capacitaciones sirven para mejorar la atención.

Seguidamente también se encontró que el 48% de empleados está en desacuerdo con la actual evaluación de desempeño laboral, debido a que los resultados no son los esperados, el 70% está de acuerdo con la actual política de incentivos, el 39% está en desacuerdo con las iniciativas de planes de mejoramiento de compensación y el 26% está de acuerdo con la mejora de políticas de incentivo.

Estos resultados son sustentados con las siguientes investigaciones, Godos et al (2019) quienes señalan que uno de los factores importantes para el éxito de la empresa son las personas capacitadas en el proceso de servicio y en contacto directo con los huéspedes. Finalmente, una vez implementada la propuesta, se puede emprender el desarrollo de la formación en el puesto de trabajo para fortalecer el rol del departamento de talento para que su estrategia se alinee con la de la empresa.

De igual manera Machuca, et al (2019) señalan que los procesos identificados que influyen en el desempeño laboral son educación y capacitación del personal; esto es muy importante para desarrollar un plan para mejorar estos procesos, además del conocimiento de los empleados, también es importante determinar si el apoyo es efectivo y si es cultural y culturalmente apropiado de la empresa minera. También mencionan que las plantillas de planes de formación y colocación se han vuelto importantes en la gestión de personal en empresas del sector como la minería o la construcción, lo que lleva a una fidelización a la empresa que no se basa únicamente en el aspecto salarial.

Sintetizando a modo de conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral bajo el marco de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Huancayo, en palabras de (Chiavenato, 2009) la gestión del talento humano cobra importancia cuando implica el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones u organizaciones (pág.66).

Sintetizando a modo de conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral bajo el marco de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Huancayo, en palabras de (Chiavenato, 2009) la gestión del talento humano cobra importancia cuando implica el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones u organizaciones (pág.66).

La Ley del Servicio Civil (también conocida como Ley Servir) en Perú busca regular y mejorar la gestión del talento humano en el sector público. Esta ley establece un marco normativo para la selección, contratación, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño de los trabajadores del sector público.

La gestión del talento humano ha sido de gran importancia en la Municipalidad Provincial de Huancayo, además de ser un proceso clave en la implementación de la Ley Servir, ya que esta se encargó de garantizar que los trabajadores públicos (empleados) cuenten con las habilidades y competencias necesarias para cumplir con sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Si bien la Ley Servir establece que las entidades públicas deben contar con un plan anual de capacitación y desarrollo que permita mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores del sector público, se pudo observar que se establecen requisitos y lineamientos para la selección y contratación de los trabajadores, buscando garantizar que se seleccione a los mejores candidatos para cada puesto. Bajo este marco la Ley Servir también establece un sistema de evaluación del desempeño, que busca medir y mejorar el desempeño de los trabajadores públicos. Este sistema de evaluación se basa en la identificación de objetivos y metas, la medición del desempeño y la retroalimentación para la mejora continua.

Bajo este contexto, por un lado, la Ley Servir está relacionada directamente con la gestión del talento humano en el sector público (MPH), ya que establece requisitos y lineamientos para la selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño de los trabajadores del sector público. De esta manera, se busca garantizar que los trabajadores públicos cuenten con las habilidades y competencias necesarias para cumplir con sus funciones de manera eficiente y efectiva, y se promueve la mejora continua del desempeño laboral en la municipalidad provincial.

De igual manera es importante recalcar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral son fundamentales en el contexto laboral de la MPH, puesto que la gestión del talento humano en este ámbito se refiere a la planificación, organización, selección, capacitación, desarrollo y evaluación del personal. Por su parte, el desempeño laboral se relaciona con la ejecución de las actividades y tareas asignadas a los trabajadores de las municipalidades.

Además, que busca garantizar que los trabajadores cuenten con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva. Esto se logra a través de la identificación de las necesidades de capacitación y desarrollo, la planificación de programas y acciones de capacitación, y la implementación de procesos de selección y contratación que permitan atraer a los mejores talentos además de la evaluación del desempeño que es fundamental para garantizar la mejora continua del trabajo de los trabajadores en la municipalidad.

Es importante destacar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las municipalidades en Perú se encuentran regulados por la Ley del Servicio Civil (Ley Servir), la cual establece los lineamientos y requisitos para la selección, contratación, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño de los trabajadores del sector público. La implementación de esta ley en el ámbito municipal ha sido un proceso en constante mejora y desarrollo, buscando garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión del talento humano y el desempeño laboral en este importante ámbito.

Así mismo bajo este marco, la Ley de Eliminación del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cobra importancia debido a que sigue

generando controversias desde su implementación en el 2019, desde la insuficiente protección laboral, a pesar de que la ley eliminó el contrato CAS como forma de contratación, se ha cuestionado la efectividad de la medida debido a que los trabajadores que han sido contratados bajo otras formas, como el contrato temporal, siguen sin tener la protección laboral adecuada. Además, muchos de estos trabajadores aún enfrentan condiciones laborales precarias y bajos salarios. Los problemas en la implementación de la ley, por ser confusa y difícil de aplicar como lo mencionan los empleados de la MPH que en una cantidad considerable desconoce la Ley Servir en su totalidad. Por ejemplo, algunos empleadores han optado por cambiar a los trabajadores de un contrato CAS a un contrato temporal, lo que ha dificultado el control y fiscalización por parte del Estado. Además de la falta de garantía para la estabilidad laboral, a pesar de que la ley busca garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, en la práctica no existe una garantía absoluta de estabilidad, lo que ha generado preocupación entre los trabajadores y sindicatos. Por último las limitaciones en la negociación colectiva, la ley ha sido criticada por limitar la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en las decisiones laborales, lo que definitivamente afecta de manera negativa los trabajadores y su capacidad para mejorar sus condiciones de trabajo.

Frente a lo expuesto, la Ley del Servicio Civil se relaciona directamente con la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el sector público. La ley establece los lineamientos y requisitos para la gestión del talento humano, así como la implementación de un sistema de gestión del desempeño que permita evaluar y mejorar el desempeño de los trabajadores del sector público. De esta manera, se busca asegurar que los trabajadores del sector público

cuenten con las competencias y habilidades necesarias para cumplir con sus funciones de manera efectiva y eficiente.

Sin embargo, en nuestro contexto sucede lo contrario, aún se sigue contratando en entes como SUNAT, SUNARP, Ministerio Público, etc. personal sin respetar sus derechos laborales, se observa que aun prevalecen sus intereses para mantenerse en el régimen D. L. 278 privado donde los beneficios de cada trabajador se diferencian con los del D.L. 276. Esta situación se traduce como la política laboral que diferencia, discrimina y margina algunas instituciones públicas como los gobiernos locales, los mismos que se encuentran en desventaja frente a las instituciones que se rigen en el D.L. 278.

Esta cultura de intereses no permite alcanzar los objetivos y propósitos de la modernización del estado con lo que respecta a recursos humanos. Esta situación ha generado que la GTH se adecue a medida de sus posibilidades y voluntades políticas de titulares de los pliegos del gobierno local (MPH).

Por ello para consolidar la reforma de RRHH se tiene que la ley Servir desista de la implementación de la reforma de los regímenes laborales y agruparlos para los sectores público y privado.

CONCLUSIONES

- Existe evidencia necesaria que determina la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los empleados en el municipio provincial de Huancayo 2019. Se determinó estadísticamente con un valor de correlación de Pearson de 0.797 una correlación positiva considerable. En consecuencia, éste hallazgo se refiere a cómo la gestión de recursos humanos afecta el desempeño profesional de los empleados a través de varios factores, como la gestión organizacional, la gestión de desarrollo y capacitación.
- Existe evidencia para determinar la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de la compensación percibida por los empleados del municipio Provincial de Huancayo – 2019. Estadísticamente, se determinó un valor de correlación de Pearson de 0,631, lo que indica una correlación positiva promedio, esto significa que la gestión de compensaciones es parte de las estrategias de gestión del talento humano y, finalmente, premiar el desempeño es vital no solo para los empleados sino también para la propia institución.
- Existe evidencia necesaria que determina la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión del desarrollo y capacitación desde el punto de vista de los empleados del municipio Provincial de Huancayo-2019. Estadísticamente se obtuvo un valor de correlación de Pearson de 0,530, lo que representa una correlación positiva media. Cabe señalar que la gestión de la educación y la formación a través de la participación en nuevos conocimientos y habilidades son

necesarios para el desempeño del trabajo en las áreas que operan en la comunidad, en la investigación son las unidades orgánicas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda desde una jerarquía de poderes, en primer lugar, al Estado peruano, mejorar el objetivo, monitoreo y evaluación de la implementación de la Ley de Servicio Civil en los gobiernos locales. Así como a la Municipalidad Provincial de Huancayo, implemente un plan adecuado de capacitación o un plan de mejoramiento de desempeño laboral de acuerdo a las unidades que existen en la MPH, así como capacitaciones enfocadas en la Unidad de Recursos Humanos que son el ente fundamental que lleva a cabo la ley, lo cual llevara consigo que los factores tales como gestión de la organización, compensación y capacitación favorezcan al desempeño laboral de los trabajadores.
- Se recomienda nombrar un comité que sea elegido formalmente en la Municipalidad Provincial de Huancayo por una persona designada por el Departamento de Recursos Humanos como facilitador del proceso de la GTH y el proceso de compensación para los empleados de la MPH.
- Haciendo hincapié en que la Unidad de Recursos Humanos mejore en el proceso de la evaluación de desempeño laboral de los empleados de la MPH, se recomienda supervisar la Gestión del Talento Humano a cargo de un profesional adecuado que de soporte a las acciones encaminadas al mejoramiento del desempeño laboral y tenga conocimiento de la gran importancia de un plan de GTH.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, C., Correa, S., & Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. Trabajo de investigación, Esan Graduate School of Business, Lima.
- Aja, L. (2002). Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones. SciELO - Scientific Electronic Library Online, 10(5). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-94352002000500004
- Álvarez , B., Alfonso , D., & Indacochea , B. (3 de mayo de 2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didascq@lia: D&E, IX(2)*.
- Amato, C. (2014). Redefinición del concepto de desempeño y sus dimensiones en el marco de la sustentabilidad organizacional. 13(2). Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1302/v13n2a3.htm>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencia y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar el grado de magister en Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Chile, Santiago.
- Campbell. (1970). *Comportamiento, desempeño y afectividad gerencial*. McGraw-Hill.: New York.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>

- Escuela de organización industrial. (4 de noviembre de 2021). *Desarrollo Profesional*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/06/02/desarrollo-profesional/>
- Fuchs, R. (2021). *Medición del potencial humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico. Lima: Journal Of Business/ Universidad del Pacífico. Recuperado noviembre de 2021
- Godos, L., Rojas, R., & Zelaya, M. (2019). *Implementación de las bases de gestión de talento humano para la generación de una ventaja competitiva y sostenibilidad en el Hotel Sonesta El Olivar*. Trabajo de investigación, Universidad del Pacífico.
- Guerrero, E. (2015). *El proceso de investigación científica*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Jara, A., Asmant, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Josué, R. (2021). *gestión del talento humano*. Obtenido de https://www.academia.edu/6398160/Gestion_del_talento_humano?auto=download
- Latorre, F. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Machuca, G., Meza, S., & Rivas, Y. (2019). *Gestión del talento humano para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú*. Trabajo de investigación, Universidad del Pacífico, Lima.
- MEF. (2021). *Evaluación POI - Indicadores de Desempeño del año fiscal 2021*. Obtenido de <https://www.munihuancayo.gob.pe/portal/transparencia/52>
- Neffa, J., & Panigo, P. (2021). *Actividad, empleo y desempleo*. CLACSO. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Paredes, P. (2018). *El método científico*.
- Poveda, S. (2018). *La evolución del concepto de Talento Humano*. *Fundación Universidad de América*, 1-35.
- Presidencia de Consejo de ministros. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Obtenido de Ley N.º 30057: <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Rojas, I. (2019). *Una aproximación al smart workin en Italia*. *Desafíos contemporáneos para el Derecho Laboral*(53), 253-267.
- s/n. (2021). *¿Qué es rendimiento laboral?* Obtenido de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Sanjinés, M. (2014). *Resiliencia y desempeño laboral de los trabajadores del sector público de Huancayo*. Huancayo.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y Productividad*. Medellín: Cincel.

Torres, V. (2016). *“La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 2021

Urbano consultores. (4 de noviembre de 2021). *Compensaciones y beneficios*. Obtenido de <https://urbanoconsultores.com.ar/compensaciones-y-beneficios/>

William, S., & Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI. *sCIELO*, 27(118). Recuperado el 3 de noviembre de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232011000100004

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis para optar el master en Gerencia Empresarial , Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua , Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Titulo	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019	La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019	Gestión del talento humano	Incorporación de personal	Nivel de percepción sobre la selección de empleados (%)	1	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
						Nivel de percepción sobre el perfil del empleado para el desempeño de tareas (%)	1	
						Nivel de percepción de los funcionarios sobre las capacitaciones recibidas (%)	1	
						Nivel de percepción sobre las capacitaciones de acuerdo a objetivos de la institución (%)	1	
						Nivel de percepción sobre el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones (%)	1	
						Nivel de percepción sobre la jerarquización y distribución de personal de acuerdo con su desempeño	1	
					Evaluación de desempeño	Nivel de percepción sobre el criterio y medición de desempeño (%)	1	
						Nivel de percepción de la evaluación de desempeño de los funcionarios de la MPH (%)	1	
						Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño laboral (%)	1	
						Nivel de percepción sobre la jerarquía de los funcionarios de la MPH (%)	1	
						Nivel de percepción sobre reconocimiento a los funcionarios (%)	1	
						Nivel de percepción de los funcionarios sobre los incentivos recibidos en la MPH (%)	1	
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de compensación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de compensación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019	La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de compensación según la percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019	Desempeño laboral	Incentivos	Nivel de percepción sobre la recepción de incentivos mediante asensos (%)	1	
						Nivel de percepción sobre reconocimientos por buen desempeño (%)	1	
						Nivel de percepción sobre los estímulos por buen desempeño (%)	1	
						Nivel de percepción sobre los cargos por buen desempeño (%)	1	
						Nivel de percepción sobre el cumplimiento de incentivos en relación con metas (%)	1	
						Nivel de percepción sobre la política de incentivos de la MPH (%)	1	
					Compensación	Nivel de percepción sobre la iniciativa de planes de compensación (%)	1	
						Nivel de percepción sobre el rendimiento laboral y las compensaciones (%)	1	
						Nivel de percepción sobre las capacitaciones para el desenvolvimiento de funciones (%)	1	
						Nivel de percepción sobre la ejecución del POI (%)	1	
						Nivel de percepción sobre el perfil profesional (%)	1	
						Nivel de percepción sobre las capacitaciones para atención al público (%)	1	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de desarrollo y capacitación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y la gestión de desarrollo y capacitación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019	La gestión del talento humano en el marco de la ley servir se relaciona significativamente con la gestión de desarrollo y capacitación según la percepción de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2019	Desempeño laboral	Desarrollo y capacitación	Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño de la MPH (%)	1		
					Nivel de percepción sobre el desenvolvimiento profesional (%)	1		
					Nivel de percepción sobre las capacidades individuales (%)	1		
					Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño y el cumplimiento de labores (%)	1		
					Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño de los funcionarios de la MPH (%)	1		
					Nivel de percepción sobre la evaluación de desempeño de los funcionarios de la MPH (%)	1		

Nota: elaboración propia

Anexo 2

Validación de expertos

Validación del instrumento

Datos generales:

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019

Nombre del instrumento: Cuestionario dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2019.

Investigador:

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente	Pegado	Buena	Muy buena	Excelente
			0.00	1.00	2.00	3.00	4.00
Forma	Redacción	Los redactados o ítems están redactados considerando las normas técnicas					X
	Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado					X
	Objetividad	Está expresado en lenguaje claro y/o					X
Contenido	Actualidad	Es adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología					X
	Relevancia	Los ítems son relevantes en ciencia y tecnología					X
	Interrelacionado	El instrumento mide en forma adecuada las variables de estudio					
Metodología	Organización	Está con organización lógica					X
	Calidad	Se toma en cuenta los criterios científicos de la investigación científica					X
	Características	Está conformado entre los ítems, indicadores, de acciones o variables					X
	Metodología	La estrategia responde al estudio científico					X

Aporte y sugerencia

Se recomienda cambiar términos y su aplicación

Promedio de valoración.

Luego de revisado el instrumento

- Procede a su aplicación (X)
 Debe corregir

Datos del experto

Nombre: Gustavo Reyna Arauco

Título profesional: Licenciado en Sociología

Grado académico: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma:

Validación del instrumento

Datos generales:

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, SEGUN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019

Nombre del instrumento: Cuestionario dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2019.

Investigador:

Competencia	Indicadores	Criterios	Observación	Requisito	Estado	Nota	Observaciones
			SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO
Forma	Redacción	Los cuestionarios o tests están redactados considerando los principios psicométricos					SI
	Claridad	Ellos formulados con el lenguaje adecuado					SI
	Organización	Ellos organizados de manera adecuada					SI
Contenido	Actualidad	En relación al avance de la ciencia y la tecnología					SI
	Relatividad	Los tests son adaptados en función a la realidad					SI
	Intencionalidad	El test se aplica en los servicios públicos del municipio de Huancayo					SI
Metodología	Organización	Ellos son organizados de manera adecuada					SI
	Actualidad	En relación al avance de la ciencia y la tecnología					SI
	Intencionalidad	Ellos son organizados de manera adecuada					SI

Aporte y sugerencia

Existen reactivos que buscan lo mismo.

Promedio de valoración.

Luego de revisado el instrumento

- Procede a su aplicación (X)
- Debe corregir

Datos del experto

Nombre: Dr. Florencio Quiñones Peinado

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Doctor en Administración

Firma:



Validación del instrumento

Datos generales:

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019

Nombre del instrumento: Cuestionario dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2019.

Investigador:

Contenido	Indicador	Criterio	Deficiente	Buena	Buena	Buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-100%	
Forma	Redacción	Los enunciados y los ítems están redactados en lenguaje claro, sencillo y directo.					5
	Claridad	Los enunciados son claros y sencillos.					5
	Organización	Los enunciados de las preguntas están bien organizados.					5
Contenido	Relevancia	Los enunciados se refieren al tema y al contenido.					5
	Objetividad	Los ítems son objetivos y no están sesgados.					5
	Representatividad	El cuestionario cubre los aspectos más importantes del tema.					5
Estructura	Organización	El cuestionario está bien organizado.					5
	Claridad	Los ítems son claros y sencillos.					5
	Objetividad	Los ítems son objetivos y no están sesgados.					5
	Representatividad	El cuestionario cubre los aspectos más importantes del tema.					5

Aporte y sugerencia

Promedio de valoración.

Luego de revisado el instrumento

- Procede a su aplicación (X)
 Debe corregir

Datos del experto

Nombre: Cesar Rojas Estrada

Título profesional: Licenciado en Trabajo Social

Grado académico: Magister en gestión pública y gobernabilidad

Firma:



Mg. Cesar W. Rojas Estrada
 CTS N° 139

Validación del instrumento

Datos generales:

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN EL SERVICIO CIVIL SERVIR, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019

Nombre del instrumento: Cuestionario dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2019.

Investigador:

Componente	Indicador	Criterio	Deficiente	Pegosa	Buena	Muy buena	Excelente
			0.00	0.25	0.50	0.75	1.00
Forma	Relevancia	Los indicadores o ítems están relacionados considerando los objetivos establecidos					X
	Claridad	El ítem está claro con el lenguaje empleado					X
	Objetividad	El ítem no está sesgado ni condescendiente					X
Contenido	Actualidad	El indicador al evaluar de la teoría y la tecnología					X
	Validez	Los ítems son adecuados en cantidad y calidad					X
	Intencionalidad	El indicador mide un ítem, evitando las variaciones de significado					X
Estructura	Organización	El ítem está organizado lógicamente					X
	Coherencia	El ítem no presenta errores conceptuales de la investigación científica					X
	Formalidad	El ítem está escrito en un lenguaje claro, conciso, de manera adecuada					X
	Interacción	El ítem dirige al sujeto al momento de responder					X

Aporte y sugerencia

Existen reactivos que buscan lo mismo.

Promedio de valoración.

Luego de revisado el instrumento

- Procede a su aplicación (X)
 Debe corregir

Datos del experto

Nombre: Froy Solís Luis

Título profesional: Licenciado en Sociología

Grado académico: Magister en gestión pública y gobernabilidad

Firma:



Anexo 3

Instrumento de investigación

Cuestionario

CUESTIONARIO

Dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano en el marco de la ley servir y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2019.

Indicaciones:

Marca con un (X) de acuerdo con su percepción, de acuerdo a la siguiente escala

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

INFORMACION GENERAL

Edad:

Sexo:

Cargo:

Grado de instrucción:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Los funcionarios de la MPH son seleccionados o empleados de acuerdo a las necesidades de la institución					
2	Los funcionarios de la MPH cuentan con el perfil necesario para la función que desempeña					
3	La jerarquización y distribución del personal se realiza de acuerdo a documentos de gestión.					
4	Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades que presenta la MPH					
5	Las capacitaciones del personal se desarrollan de acuerdo a los recursos de la MPH					
6	Se realiza el seguimiento y monitoreo de la implementación de la capacitación					
7	El desempeño lo miden personal calificado con criterio y conocimiento					

8	Se realizan evaluaciones de desempeño durante el año o las veces necesarias					
9	Los resultados de la evaluación de desempeño laboral sirven para tomar decisiones adecuadas en la institución					
10	Se realizan reconocimientos a aquellos funcionarios que demuestran un buen desempeño laboral					
11	Existen estímulos al personal que demuestran buen desempeño laboral					
12	Se promueve de cargo a aquellos funcionarios que demuestran un buen desempeño laboral					

DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Se realizan reconocimientos a aquellos funcionarios que demuestran un buen desempeño laboral					
2	Existen estímulos al personal que demuestran buen desempeño laboral					
3	Se promueve de cargo a aquellos funcionarios que demuestran un buen desempeño laboral					
4	La capacitación que se ha recibido ha contribuido a desenvolver sus funciones de manera optima					
5	La evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del MPH se ejecuta de acuerdo al POI de la institución					
6	Ha habido incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas en la MPH					
7	El perfil profesional que tiene ha mejorado con el puesto en el actualmente se desenvuelve					
8	Las capacitaciones, si hubiera, han permitido mejorar la atención del área donde me desenvuelvo					
9	Está de acuerdo con la evaluación de desempeño en la MPH					
10	Debería existir una política de incentivos para mejorar la atención de la institución					

11	Ha habido iniciativas de planes de compensación para mejorar la atención de las áreas de la MPH					
12	Los incentivos han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria					
13	La ubicación en donde se desenvuelve ha mejorado con aspecto individuales como profesional					
14	Las capacitaciones han mejorado la capacidad y calidad de atención a la ciudadanía					
15	La evaluación de desempeño a los funcionarios de la MPH ha mejorado con su trabajo					

PERCEPCION DE LA LEY SERVIR

Años de labor en la municipalidad

Mi régimen laboral es:

- Trabajador D.L. N° 276
- Trabajador D.L. N° 278
- Trabajador CAS

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	Conocimiento				
		1	2	3	4	5
1	Conozco sobre la ley Servir					
2	Es importante mi formación académica con la ley servir					
3	Es importante mi grado académico con la ley servir					
4	La especialización académica es importante con la ley servir					
5	Mi trabajo contribuiría con las metas de la MPH					
6	Con la ley servir, mi puesto laboral contribuiría a una mejor organización de la MPH					
7	Las capacitaciones se relacionan con el área que desempeña					
8	La ley de servicio civil constituye reforma de la administración pública					
9	Conoce el objetivo de la ley servir					

10	Usted aprueba la ley de servir					
11	Está de acuerdo con la aplicación de la ley servir					
12	La aplicación de la ley servir lograra que en el estado haya trabajadores más calificados					
13	Usted cree que la ley servir tendrá un impacto positivo en el desempeño laboral de los funcionarios					
14	Cree usted que la ley servir contribuirá a reducir la corrupción y burocracia en las instituciones estatales					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4

Ficha de observación

FICHA DE OBSERVACION

Fuente:

Fecha:

Observación:

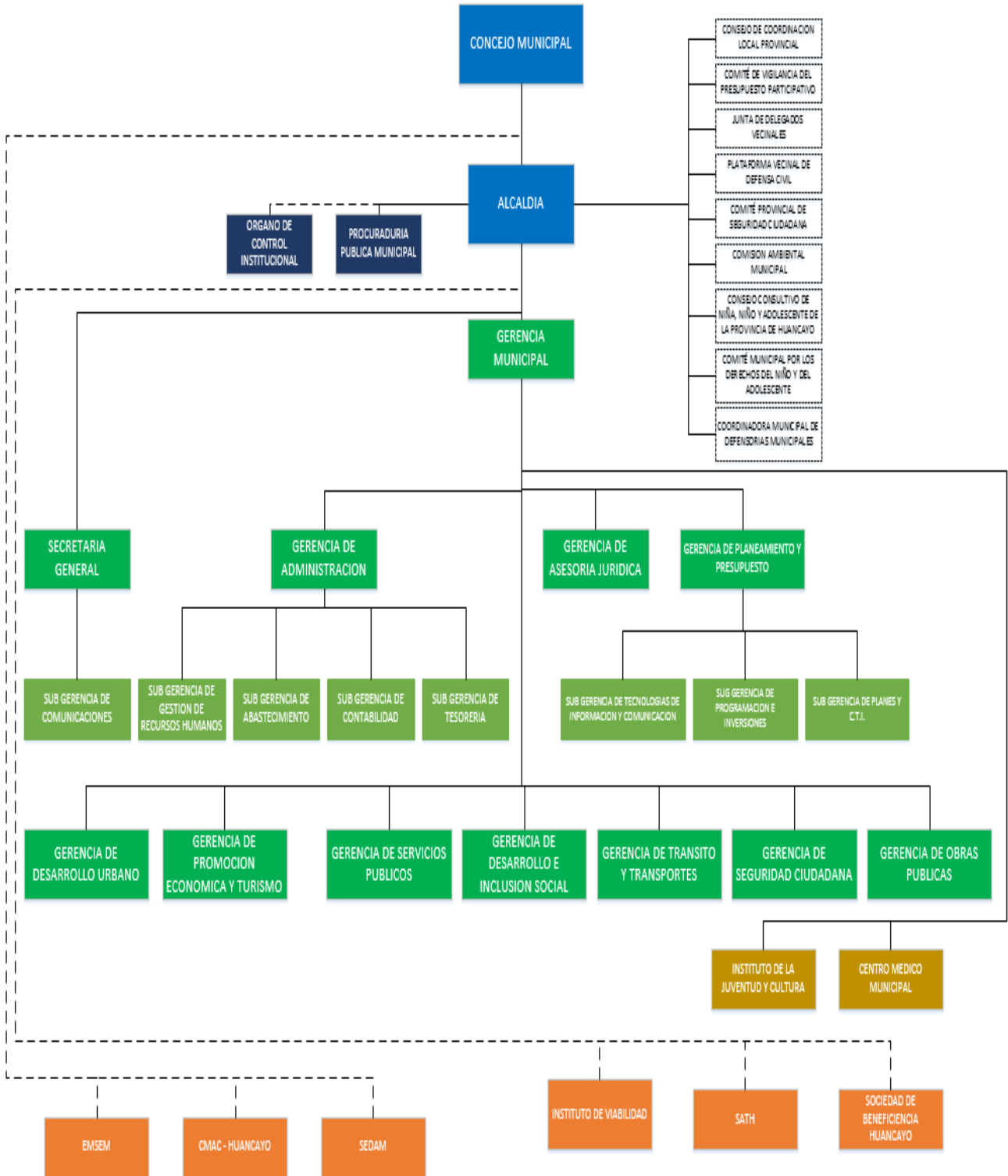
CATEGORIA	DESCRIPCION DE LA SITUACION

OBSERVACION:

NOTA:

Anexo 5

Organigrama de la Municipalidad Provincial de Huancayo





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente reglamento tiene por objeto determinar normas especiales a las que deben sujetarse los servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el desempeño de sus funciones para tener mejores condiciones y fomentando la armonía laboral para alcanzar las metas institucionales.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El presente Reglamento es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, sujetos a los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos Nos. 276, 728, 1057 y en la Ley N° 30057, a quienes en adelante se les denominará servidores y/o funcionarios según correspondan, de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece que en el caso de las entidades que no cuenten con resolución de inicio de proceso de implementación resultan aplicables las disposiciones comprendidas en el Libro I del referido Reglamento "Normas Comunes a todos los Regímenes y Entidades".

La Municipalidad Provincial de Huancayo, podrá emitir las normas y directivas internas adicionales o complementarias al presente Reglamento.

Artículo 3.- Base legal

El presente Reglamento tiene la base legal siguiente:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatoria.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante y modificatorias.
- Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
- Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna y modificatorias.
- Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.
- Ley N° 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción.
- Ley N° 27482, Ley que regula la publicación de la declaración jurada de ingresos y de bienes y rentas de los funcionarios y servidores públicos del estado.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatoria.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Ley N° 30367 Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.

Base de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
13	I8	Numérico	8	0	Se realizan evaluaciones de desempeño durante el año o las veces nec...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
14	I9	Numérico	8	0	Los resultados de la evaluación de desempeño laboral sirven para tomar...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
15	I10	Numérico	8	0	Se realizan reconocimientos a aquellos funcionarios que demuestran un...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
16	I11	Numérico	8	0	Existen estímulos al personal que demuestran buen desempeño laboral	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
17	I12	Numérico	8	0	Se promueve de cargo a aquellos funcionáís que demuestran un buen d...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
18	DESEMPE...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	D1	Numérico	8	0	Se realizan reconocimientos a aquellos funcionarios que demuestran un...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
20	D2	Numérico	8	0	Existen estímulos al personal que demuestran buen desempeño laboral	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
21	D3	Numérico	8	0	Se promueve de cargo a aquellos funcionarios que demuestran un buen...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
22	D4	Numérico	8	0	La capacitación que se ha recibido ha contribuido a desenvolver sus fun...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
23	D5	Numérico	8	0	La evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del MPH se ej...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
24	D6	Numérico	8	0	Ha habido incentivos que contribuyen al cumplimiento de metas en la M...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
25	D7	Numérico	8	0	El perfil profesional que tiene ha mejorado con el puesto en el actualme...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
26	D8	Numérico	8	0	Las capacitaciones, si hubiera, han permitido mejorar la atención del á...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
27	D9	Numérico	8	0	Está de acuerdo con la evaluación de desempeño en la MPH	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
28	D10	Numérico	8	0	Debería existir una política de incentivos para mejorar la atención de la i...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
29	D11	Numérico	8	0	Ha habido iniciativas de planes de compensación para mejorar la atenci...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
30	D12	Numérico	8	0	Los incentivos han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
31	D13	Numérico	8	0	La ubicación en donde se desenvuelve ha mejorado con aspecto individ...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
32	D14	Numérico	8	0	La aplicación de la ley servir lograra que en el estado haya trabajadores...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
33	D15	Numérico	8	0	La evaluación de desempeño a los funcionarios de la MPH ha mejorado...	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
34	LEY	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
35	Regimen	Numérico	8	0	Mi régimen laboral es:	{1, Trabaja...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
36	I1	Numérico	8	0	Conozco sobre la ley Servir	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
37	I2	Numérico	8	0	Es importante mi formación académica con la ley Servir	{1, Totalme...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos

Vista de variables

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																																	
Visible: 55 de 55 variables																																	
	numero	edad	sexo	grado	GESTION	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	DESEMPEÑO	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
1	1	40	1	2	.	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	.	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	4	2
2	2	41	2	2	.	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	.	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	2	1	4	4	2
3	3	42	1	2	.	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	.	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	1	4	4	2
4	4	40	2	1	.	3	4	5	4	5	2	4	4	2	2	2	3	.	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	1	4	5	2
5	5	45	2	1	.	2	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	2	.	4	4	2	4	3	4	5	4	2	4	2	1	4	5	2
6	6	46	2	2	.	2	4	5	3	4	2	5	4	3	3	3	2	.	5	4	2	4	3	3	5	4	2	3	2	1	4	5	3
7	7	43	1	2	.	2	4	5	3	4	2	5	4	3	3	3	2	.	5	2	2	5	2	3	5	4	3	3	3	2	5	5	3
8	8	42	1	1	.	2	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	2	.	4	2	2	4	2	3	5	4	3	4	3	3	5	5	3
9	9	53	1	2	.	3	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	.	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	3	3	5	5	3
10	10	43	2	2	.	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	2	.	4	3	4	4	2	2	5	4	2	4	3	3	5	5	4
11	11	41	1	1	.	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	.	3	3	4	5	3	2	4	4	2	4	2	2	5	4	4
12	12	51	1	1	.	3	2	4	4	5	4	4	3	3	4	2	2	.	3	3	4	5	3	3	4	4	2	4	2	2	5	4	4
13	13	41	1	2	.	4	2	4	4	5	4	4	2	3	4	2	3	.	3	3	4	5	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4
14	14	48	1	1	.	4	2	5	4	4	4	4	2	3	4	2	3	.	4	3	4	5	3	3	4	5	2	4	4	2	4	5	4
15	15	40	1	2	.	2	2	5	5	3	3	4	2	4	4	2	4	.	4	2	3	5	3	4	4	5	2	5	3	2	4	5	4
16	16	56	2	2	.	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	.	4	2	3	5	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4
17	17	42	2	1	.	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	2	4	.	4	2	3	5	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4
18	18	39	2	2	.	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	.	5	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
19	19	45	1	2	.	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	.	5	2	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4
20	20	52	2	1	.	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	.	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
21	21	43	2	2	.	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	.	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
22	22	42	1	2	.	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	4	3	.	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5