



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El régimen del servicio civil y la gestión del talento humano en
la Municipalidad Metropolitana de Lima**

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

AUTOR:

Br. Robles Perez, Miguel Ernesto (ORCID: 0000-0002-4339-6856)

ASESOR:

Mgtr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria:

A Dios por su infinito amor y a mis padres y hermanos por siempre alentarme a lograr mis objetivos y metas.

Agradecimiento:

A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante. A mi docente, el Mtro. Marco Antonio Candia Menor por sus enseñanzas brindadas y guía en esta labor. A mi casa de estudio “Universidad Cesar Vallejo” porque me dio la oportunidad de realizar este estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	17
III. METODOLOGÍA	33
3.1 Tipo y diseño de investigación	33
3.2 Variables y operacionalización	34
3.3 Población, muestra y muestreo	35
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5 Procedimientos	38
3.6 Métodos de análisis de datos	38
3.7 Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	40
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS	69

Índice de tablas

Tabla 1	Relación de validadores	37
Tabla 2	Confiabilidad del instrumento régimen del servicio civil	37
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano	38
Tabla 4	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Gestión del talento humano	40
Tabla 5	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Reclutamiento.	41
Tabla 6	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Selección	42
Tabla 7	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Formación	43
Tabla 8	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Remuneración	44
Tabla 9	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Comunicación	45
Tabla 10	Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y la Higiene y seguridad en el trabajo	46
Tabla 11	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	47
Tabla 12	Correlación entre las variables: Régimen del servicio civil y gestión del talento humano.	48
Tabla 13	Correlación entre el Régimen del servicio civil y Reclutamiento.	48
Tabla 14	Correlación entre el Régimen del servicio civil y Selección	49
Tabla 15	Correlación entre el Régimen del servicio civil y Formación	49
Tabla 16	Correlación entre el Régimen del servicio civil y Remuneración	50
Tabla 17	Correlación entre Régimen del servicio civil y Comunicación	50
Tabla 18	Correlación entre el Régimen del servicio civil y la Higiene y Seguridad	51

Índice de figuras

Figura 1	Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú Servir	74
Figura 2	Cantidad de trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima a enero 2019, según régimen laboral	74
Figura 3	Descriptivos de la variable Régimen del servicio civil y sus dimensiones	75
Figura 4	Descriptivos de las dimensiones de Régimen del servicio civil	75
Figura 5	Descriptivos de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones	76
Figura 6	Descriptivos de las dimensiones de Gestión del talento humano	76
Figura 7	Interpretación del coeficiente de Correlación de Pearson o Spearman	77

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, para ello se utilizó un diseño no experimental de corte transversal ya que la información se obtuvo a través de la medición en un solo tiempo. Descriptivo – correlacional con un enfoque cuantitativo.

Con relación a la población, fue conformada por 30 trabajadores. La técnica que se ha empleado para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Con este fundamento, se logró medir las siguientes variables: Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano, conformado por 30 ítems para cada una.

Con la información recabada se procedió a realizar el análisis descriptivo e inferencial lo cual permitió aceptar la hipótesis general planteado, obteniendo como resultado que existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano, contando con un resultado de $R= .765$.

Palabras clave: Régimen del Servicio Civil, Gestión del Talento Humano, sector público.

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between the Civil Service Regime and the management of human talent in workers of the Metropolitan Municipality of Lima, for which a non-experimental cross-sectional design was used since the information was obtained from through measurement in one time. Descriptive - correlational with a quantitative approach.

In relation to the population, it was made up of 30 workers. The technique used for data collection was the survey and the instrument applied was the questionnaire. With this foundation, the following variables were measured: Civil Service Regime and Human Talent Management, made up of 30 items for each one.

With the information collected, the descriptive and inferential analysis was carried out, which allowed accepting the general hypothesis raised, obtaining as a result that there is a relationship between the Civil Service Regime and the Management of Human Talent, with a result of $R = .765$.

Keywords: Civil Service Regime, Human Talent Management, the public sector.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, las organizaciones tienen como parte de sus objetivos la implementación de estrategias para una buena gestión del talento humano dentro de sus organizaciones. Las instituciones pertenecientes al aparato estatal no son la excepción.

La transformación organizacional a nivel mundial ha exigido a las autoridades gubernamentales a implementar mecanismos de mejora en el sistema del aparato estatal. El factor más importante dentro de toda institución sea pública o privada es el capital humano, ya que, si bien existen maquinarias, productos y herramientas tecnológicas que agilizar y simplifican las labores operativas, estos dependen de la supervisión y mantenimiento del capital humano. (Pardo y Diaz, 2014)

Por otro lado, la coyuntura social que se viene atravesando a nivel mundial, producto de la pandemia del Covid – 19 ha generado una crisis sanitaria que ha golpeado no solamente al sector salud, sino también al sector laboral.

Según los especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existía un total de 26 millones de personas dentro de América Latina y El Caribe que ya se encontraban sin trabajo antes de la emergencia sanitaria, sumándose otros 15 millones que durante esta pandemia perdieron sus empleos. (Arciniegas, 2020). Lo cual viene a ser una situación nunca antes vista en esta región, siendo la más afectada por trabajos perdidos golpeando la economía de los países.

La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) y la OIT concluyeron que la generación de empleo aun es insuficiente para satisfacer las necesidades de trabajo e ingresos laborales de muchos hogares, y que en diversos países la calidad del empleo se ha visto deteriorado. (Garzón, 2019)

Asimismo, Tomasina (2012) estableció que los problemas en el sector laboral a nivel mundial, tienen que ser contextualizados en base a la vinculación de tres conceptos, cuya manera de estudio como fenómenos sociales son muy importantes, siendo ellas, el trabajo precario, la desocupación y la salud.

Tal es así que a través del tiempo se han realizado reformas en el ámbito laboral público, con la finalidad de potencializar las capacidades y habilidades del personal, con el fin de que pueda repercutir en la ciudadanía a través de servicios públicos de calidad.

El sistema del servicio civil es un modelo de gestión que está orientado al fortalecimiento del aparato estatal, creando instituciones fuertes que apunten al desarrollo sostenible. (Ritter y Arrisueño, 2007)

El servicio civil, a nivel mundial ha podido evolucionar de forma trascendental debido a varios factores, como por ejemplo: (a) la crisis fiscal, que ha obligado a hacer uso de los recursos del Estado de forma eficiente, (b) la crisis de legitimidad de las actividades de los gobiernos ante la ciudadanía, en donde existe la idea que estos primeros, no responde a las necesidades y perspectivas que posee las personas, (c) los cambios sociales en los centros de trabajo y también en las instituciones estatales, producto de la aparición de nuevas tecnologías, así como el deseo de los empleados públicos de contar con ambientes de trabajo acorde, en donde se observe ambientes más motivadores, dinámicos y satisfactorio y (d) la propuesta del gerencialismo en las instituciones públicas, el mismo que refiere a un enfoque más empresarial, en la búsqueda de la mejora del rendimiento y la productividad de los servicios que brinda el Estado. (Servir, 2012).

En nuestro país se ha intentado realizar una reforma estructural del servidor público peruano, sin tener el éxito esperado. Existe una carente organización en el Estado, ya que no se cuenta con lineamientos claros generando la existencia de diversos regímenes laborales, así como contractuales del personal, entre generales y especiales (ver figura 1), el cual propicia un caos, toda vez que cada uno de los regímenes representa diferentes derechos y obligaciones. (Servir, 2012)

En el año 2013 se crea la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil cuya finalidad es instituir una única legislación laboral para aquellos que pertenecen al sector público, ello a efectos de generar mayores índices de eficiencia y eficacia, así como generar el desarrollo de los mismos

En la actualidad existen un total de 469 instituciones que están en tránsito al régimen del Servicio Civil. Asimismo, existen 5 de ellas, que ya están gestionando concursos públicos de mérito bajo el régimen Servir. Estas son la ONP, Servir, OEFA, Minam y el Minem. (Tassara, 2019)

Según el *Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad Metropolitana de Lima*, al año 2019, dicha institución cuenta con 4 732 trabajadores, de los cuales 237 son funcionarios, 935 empleados, 657 corresponden al personal contratado, todos ellos ubicados en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276; 558 son obreros sujetos al Decreto Legislativo 728; asimismo, 2 345 de ellos amparados en el Decreto Legislativo 1057, Contrato Administrativo de Servicios (ver figura 2) (Municipalidad Metropolitana de Lima – MML, 2019).

Dentro de la Municipalidad Metropolitana de Lima, al igual que muchas instituciones públicas del país, la mencionada ley Servir, ha conllevado a ciertos cuestionamientos por parte de los servidores del Estado, respecto a la eficacia de este nuevo régimen y otros aspectos vinculados a los cambios y exigencias. Por otro lado también, las autoridades necesitan conocer cuáles serían las implicancias y la posible reestructuración de la organización.

Según la Ley N° 30057, se plantea mejorar la situación de las instituciones del estado, instaurando el denominado Régimen del Servicio Civil. En ella se deben realizar procesos reflexivos de índole estratégicos, organizativos y operativos, cuyas actividades de implementación se lleva a cabo por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir.

Es por ello que la presente investigación dará a conocer aspectos relacionados con dicho régimen. Servir establece que, a fin de resolver la problemática existente dentro del sector público, se deben tomar en cuenta: (a) el ingreso a la carrera pública a través del concurso público de méritos, (b) capacitación constante al personal, (c) cuotas de promoción para ascensos de plazas, (d) evaluación permanente, (e) desplazamientos para realizar labores dentro y fuera de la institución, (f) sanciones por faltas graves, previo proceso administrativo, (g) remuneraciones únicas en todo el aparato estatal y (h) derecho a la estabilidad laboral.

Del mismo modo, en relación a nuestra segunda variable de investigación, Chiavenato (2008) manifiesta que, las diferentes organizaciones, han remplazado el concepto de administración de recursos humanos, entre otras denominaciones. Siendo la gestión de talento humano, la cual representa nuevos cambios en la forma como éstas manejan las diversas actividades.

Uno de los aspectos que dio origen al desarrollo de esta investigación fue conocer la vinculación que se da entre este nuevo régimen laboral y la gestión del talento humano, teniendo en cuenta que el trabajador es el primordial actor en cualquier organización.

El factor humano es quien va a movilizar todo el aparato estatal, a fin de que el Estado pueda cumplir con la búsqueda del bien común, satisfaciendo las necesidades de la población en sus constantes demandas.

Por lo tanto, el problema general que se ha planteado en esta investigación fue establecer: ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?, como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión reclutamiento* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?, ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión selección* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana

de Lima - 2020?, ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión formación* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?, ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión remuneración* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?, ¿Cuál es la relación entre el nuevo Régimen del Servicio Civil y la *dimensión comunicación* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020? y ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión Higiene y Seguridad en el Trabajo* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?

Las justificaciones que sustentaron este trabajo fueron las siguientes: *Justificación teórica*, ya que permite aportar bases teóricas y fundamentos científicos sobre las variables de estudio, proporcionando información confiable que va a permitir mejorar las acciones con relación a la toma de decisiones y también sea de utilidad para estudios posteriores. Asimismo, la *Justificación práctica*, tuvo como finalidad aportar a las autoridades de la entidad a conocer la vinculación existente entre ambas variables y de esa manera tomar decisiones respecto a lo que mejor conviene a la institución. *Justificación metodológica*, el mismo que, por medio de las técnicas y herramientas utilizadas y el procesamiento de información sistematizada realizado, permitió relacionar las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, marcando un hito para el desarrollo de futuras investigaciones. *Justificación social*, esta investigación permite que las autoridades de gobierno puedan analizar los resultados obtenidos y así tomar decisiones para tener servidores públicos idóneos y capaces de brindar un servicio de calidad a los ciudadanos y *Justificación epistemológica*, pues considerando la importancia del conocimiento, con relación a la gestión del Talento Humano, se logró conocer y profundizar acerca de la importancia de las personas como principal ventaja competitiva en las organizaciones, más aun considerando que el factor humano deja de ser un agente pasivo a quien se administra y se convierte en un agente activo que ayuda a administrar los demás recursos de la organización. Asimismo, con relación al régimen del Servicio Civil, nos permitió ahondar en el conocimiento del sistema meritocrático y la búsqueda de personal con aptitudes y capacidades dispuestos a coadyuvar al fortalecimiento del aparato estatal. Tal es así que, la

presente investigación estuvo orientada a conocer la vinculación de las variables, por lo que será de utilidad para mejorar las acciones de la autoridad edil, así como aportar una gama de conocimientos que serán de utilidad para el mundo académico.

Con relación al objetivo principal se buscó determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. Con relación a los objetivos específicos: Determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión reclutamiento* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión selección* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión formación* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión remuneración* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión comunicación* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020 y determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión Higiene y Seguridad en el Trabajo* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.

En esa línea, la hipótesis general de esta investigación que se demostró es: Existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión reclutamiento* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión selección de personal* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión formación* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión remuneración* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020, existe relación

entre el Régimen del Servicio Civil y la *dimensión comunicación* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020 y existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión *Higiene y Seguridad en el Trabajo* en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales se contó con el de Suárez (2019) el cual presentó una investigación para obtener el grado de maestro, cuyo título es: *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018*. Planteando como objetivo general, el determinar las bondades que genera implementar dicha ley mencionada a los trabajadores. El diseño que utilizó fue no experimental descriptivo, con un enfoque cuantitativo correlacional. Contando con una población de 21 trabajadores. La estadística demostró el resultado χ^2_c (13.74) que es mayor que el valor tabulado χ^2_t (12.59), concluyendo que se relacionan las variables. El resultado que obtuvo demuestra que existe un 48% de trabajadores con rendimiento sujeto a observación, es decir, los servidores de la entidad militar, desarrollan actividades sujetas a una permanente supervisión, monitoreo y control constante, sin embargo, existe un trabajo en equipo y buenas relaciones entre los trabajadores.

Flores (2020) en su artículo científico titulado: *Ley servir y el desempeño laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali*, señaló como objetivo general establecer el grado de relación entre la ley Servir y el desempeño laboral. Desarrollando una investigación de tipo no experimental, cuantitativo de modalidad correlacional. Empleando una muestra de sesenta empleados. La prueba de Pearson evidenció una relación existente en el nivel 0.01 entre ambas variables, calificada como correlación positiva alta ($r = 0,829$).

Por otro lado, Rojas y Vílchez (2018) realizaron una investigación denominada: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*; con la finalidad de lograr obtener el grado de maestras. El objetivo principal fue determinar la relación existente en las variables de su estudio, respecto al personal del centro de salud mencionado. Consistió en un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental - correlacional, aplicando como técnicas de recolección de datos, la observación, entrevista y encuesta, a 50 trabajadores de dicho centro

de salud. Los resultados señalan que la correlación de Pearson entre ambas variables fue 0.641, manifestando que existe una correlación positiva lineal.

El investigador Vásquez (2018) desarrolló un trabajo denominado: *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. Cuyo fin fue el de conseguir el grado de maestra. Tuvo de objetivo central la evaluación del desempeño laboral, en el marco de la mencionada ley. Lo realizó bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Empleando 71 servidores públicos, aplicándoles un cuestionario conformado por 50 ítems, llegando a los siguientes resultados. Los trabajadores mostraron, un nivel regular, en donde las compensaciones laborales y de rendimiento no se encuentran implementadas de manera adecuada. Del mismo modo, la gestión referente a la meritocracia, cuenta con un nivel regular en base a las actividades de organización de la institución municipal, esto representado por el 67,6%, mientras que un 18,3% se encuentra en nivel malo y el 14,1% en un nivel aceptable.

Maceda (2017) presentó un trabajo de investigación titulado: *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones*. Para obtener el grado de maestro. Dentro del aspecto metodológico que empleó fue básico, descriptivo correlacional, así como no experimental, transversal. Estudió a una población compuesta por servidores públicos de dicha institución perteneciente al sistema electoral, cuya muestra estuvo conformada 90 trabajadores, determinados mediante un muestreo utilizado no probabilístico. En ambas variables, se aplicó un instrumento para su evaluación, posterior a su estandarización y adaptación para este estudio. Los resultados mostraron una correlación $Rho = 0.457$, con una significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Con relación a los antecedentes internacionales se encuentra el de Jara (2017) quien en su artículo científico titulado: *Evolución de la meritocracia en el servicio civil en el Ecuador*, desarrolló un estudio sobre la evolución meritocrática durante un periodo de diez años, del 2006 al 2016. Se realizó un análisis cualitativo y documental. Señaló que, dentro del desarrollo de un país a fin de brindar servicios

estatales de calidad, es necesario el cumplimiento de las políticas públicas, lo cual va de la mano con un personal capacitado para el logro de los objetivos de Gobierno, ello en búsqueda de la satisfacción de la población. Concluyendo que, las acciones que ha realizado el estado para lograr los cambios necesarios a fin de la implementación del sistema meritocrático ha logrado favorecer el servicio civil y los índices de la lucha contra la corrupción, así como de la transparencia en la gestión. Así mismo, destacó que existe un avance relevante dentro del sistema meritocrático, pues sea logrado la organización del sistema, desarrollando e implementado varios procesos, así como reformas normativas.

Majad (2016) presentó un artículo de investigación titulado: *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Siendo su objetivo general, el de establecer la relación entre la gestión del talento humano en el fortalecimiento del trabajo corporativo en las escuelas estatales. Corresponde a un trabajo descriptivo, cuantitativo, de corte transeccional. Estudió una población comprendida por 20 escuelas estatales correspondiendo a 431 profesores y 40 directivos. Aplicó la técnica de encuesta, cuya validación fue realizada por expertos, con un alfa de cronbach de 0,95. Su investigación arrojó que el proceso administrativo en relación a las competencias individuales y los objetivos organizacionales, no se están realizando de una manera óptima por lo que diseña un modelo.

Molina (2016) en su tesis titulada: *Gestión de personas en la administración central del estado y asesoría de la dirección nacional del servicio civil*. Realizó una investigación en la cual su objetivo señalado fue llevar a cabo un análisis y revisión de la asesoría que brinda esa dirección, así mismo cómo dichas acciones permiten que se lleven a cabo mejoras en las buenas prácticas laborales dentro de los servicios públicos que brinda el aparato estatal. Se aplicó un enfoque cualitativo. Destacando dentro de sus conclusiones que la labor desempeñada por esta dirección le ha posicionado como una agencia especializada en la gestión del trabajador del sector público, así como en una instancia que brinda asesorías en temas de carrera funcionaria. Sumado a que su labor permite la creación de políticas laborales en la administración central. Así mismo que sus gestiones, son valoradas pues permitió la realización de trabajos en conjunto a fin de fortalecer las

gestiones internas de las entidades con relaciones a las unidades encargadas de los recursos humanos, mejorando las prácticas laborales.

Galvis y Cárdenas (2016) en su artículo científico titulado: *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia* analizaron a diferentes empresas del sector público, relacionado al manejo de la selección a personas y de la preservación de los mismos dentro de las organizaciones. Así como, la labor que desempeñan el encargado del talento humano para lograr que se integren y adapten dentro de las organizaciones para lograr la mejora continua. Destacan la importancia que debe tener el factor humano dentro de las diferentes instituciones, pues son el factor de éxito para alcanzar los objetivos y las metas trazadas.

Espín, Zula, Espín y Carrión (2015) presentaron un artículo científico titulado: *Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos*. Plantearon como objetivo el conocer y establecer las características que presenta el área de personal en las entidades públicas, así como conocer las razones que resultan como impedimento o limitaciones a fin de impulsar la gestión humana en el sector público en Ecuador. Tuvo como metodología, el análisis y síntesis, inductivo - deductivo, trasversal y longitudinal. Los resultados hallados refieren a que la gerencia de talento humano necesita realizar un cambio cultural, a fin de establecer las acciones estratégicas necesarias dirigidas a los trabajadores, con la finalidad que se tengan en cuenta sus habilidades y destrezas, por lo que es posible hallar personas idóneas, en cuanto a su capacidad y el potencial que se requiere en beneficio de la institución.

Por lo que, según la naturaleza del problema planteado, se requiere un discurso argumentativo e interpretativo sobre ella y su necesidad de estudio, toda vez que el trabajo es una actividad humana en el cual se es capaz de modificar la naturaleza de modo natural y consiente. Para ello, el ser humano integra en ella valores, responsabilidades, dignidad, y diversas emociones para el logro de un beneficio, en donde consigue ser una persona integrada a la sociedad, mejora de su autoestima porque se siente útil, así como refleja una imagen positiva frente a

los demás. Muy por el contrario, la ausencia de trabajo provoca efectos negativos en las personas, así como para con la sociedad.

Existen diversas problemáticas con respecto al trabajo de manera generalizada dentro de los individuos que integran la fuerza laboral a nivel mundial. Se reconoce un gran déficit en cuanto al trabajo decente, con trabajos precarios, en relación al bienestar material, seguridad económica, igualdad de oportunidades, y carencia de desarrollo humano.

En tal sentido, Del Campo y Hernández (2016) señalaron que en los países que integran América Latina, la mayoría de ellos, aun se siguen caracterizando por tener una ausencia de autonomía y capacidad de índole técnica, así como por ostentar una poca capacidad para otorgar incentivos a los servidores públicos.

Dentro de las diferentes organizaciones, ya sean públicas o privadas, el factor humano viene a ser una de las piezas claves para alcanzar el desarrollo y lograr el cumplimiento de los objetivos trazados.

La reforma del servicio civil que ha decidido iniciar nuestro país hace frente a uno de los más grandes problemas que maneja el estado, que viene a ser la carencia de una administración pública que brinde a la ciudadanía servicios con eficiencia y eficacia, las cuales se encuentren vinculados con el desarrollo económico y social que se está experimentando.

Esta reforma, que cuenta con una visión a largo plazo, ostenta dos grandes objetivos: Alcanzar un cambio tanto en las organizaciones como en quienes las integran e instaurar un régimen único para aquellos que brindan servicios al estado. Ello pues, inspirados en el servicio que se ofrece a los ciudadanos y el principio de la meritocracia. El cambio es necesario pues dentro de administración pública ha imperado la indiferencia, el caos, la improvisación y el clientelismo político. Un régimen único, pues actualmente hay varias maneras de vincularse con el estado y se debe ordenar tanto los deberes como los derechos de los trabajadores públicos. (Sú, 2018)

Si bien, el cambio que se desea lograr en todos los niveles de la administración pública va a llevar años de esfuerzo y trabajo en conjunto entre las entidades, beneficiara no solamente a los trabajadores sino a la ciudadanía en general.

Así mismo, Colley (2019) destacó que dentro de las organizaciones es necesario brindar a los trabajadores la seguridad de empleo, de que van a seguir laborando más allá de un periodo electoral, es decir, una estabilidad laboral. Ello genera mejoras en la prestación de los servicios públicos.

Pues al existir un régimen único para entrar a la administración pública donde exista la meritocracia, la permanencia y desarrollo depende del trabajador. Generando esa estabilidad la continuidad y avance de las acciones desarrolladas por la entidad.

Existen diversos enfoques teóricos acerca del *Régimen del Servicio Civil*, como el que desarrollado por Servir, en donde manifiesta que es un proceso por el cual se va a permitir implementar una estructura óptima de puestos para los servidores calificados y con vocación de servicio; contribuyendo así con mejorar el aparato estatal. Para ello, las instituciones públicas deben realizar procesos reflexivos de índole estratégicos, organizativos y operativos. Para tal fin, este organismo técnico a cargo de la Presidencia del Consejo de Ministros, ha establecido lineamientos alineadas a las políticas del país. Promulgándose en el 2013 la Ley 30057, que permitiría mejorar la situación de las instituciones del estado, a través de la instauración del denominado Régimen del Servicio Civil. (Servir, 2012)

Baxendale (2014) indicó que, dentro del servicio civil, existen procedimientos establecidos estrictos que cumplen con el principio de reclutar por medio de la meritocracia, para tener a los profesionales más capacitados que lleven a cabo el manejo del país.

El Servir (s/f), establece una serie de procesos acerca de gestión del trabajador en las entidades públicas para el desarrollo de la carrera pública, las cuales con:

1. Selección: Mediante el cual, el servidor público que desee ingresar a la carrera administrativa, lo debe realizar, de manera obligatoria, por medio del concurso público de méritos. Respecto a los trabajadores que tienen nombramiento, son incorporados a la carrera de acuerdo al nivel de inicio del grupo ocupacional en donde desea postular.
2. Capacitación: Esta constituye una obligación y de necesidad anticipado, para el acceso a los procesos de promoción regulados en la ley.
3. Promoción: El ascenso en la carrera pública tiene muchos problemas que no permiten el acceso a muchos de los servidores, toda vez que impide la promoción regular y hasta en varias oportunidades tienen que realizar el examen. En ese sentido, se debería crear cuotas de personas que puedan acceder a los ascensos de acuerdo a las plazas y el presupuesto de la entidad.
4. Evaluación: Los servidores deben estar sujetos a ser evaluados de manera constante, esto para mejorar el esfuerzo de los mismos; por lo tanto, debe ser una actividad obligatoria.
5. Desplazamiento: Los servidores públicos debe contar con mecanismos de desplazamientos para realizar funciones de manera interna o externa de la entidad, esto de acuerdo a su formación, experiencia, competencias.
6. Sanciones: Las faltas cometidas por los servidores serán sancionadas de acuerdo a la gravedad y las circunstancias acaecidas, pasando por un proceso de evaluación sobre cada uno de los casos.
7. Remuneraciones: Actualmente no existe un sistema único de retribuciones económicas a los servidores; en ese sentido, dichas remuneraciones deben contener similitud sin interesar el tipo de entidad al que pertenece.
8. Desvinculación: Debe existir el derecho a la estabilidad laboral; en ese sentido, nadie debería ser despedido por causas que no previstas en la ley sin estar inmersos a un procedimiento administrativo, salvo por delito doloso con condena privativa de la libertad.

Al respecto, el Ministerio de Justicia – Minjus (2016), manifestó que la *Reforma del Servicio Civil* es una herramienta necesaria para optimizar el servicio del Estado, el mismo que requiere de cambios con el “fin último de alcanzar mejores niveles tanto en eficacia como en eficiencia, y, de ese modo, se logren prestar servicios de mejor calidad, y la promoción del desarrollo de los servidores que lo integran. Por lo antes mencionado, se pretende establecer un “régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado, así como (...) [las] encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios o a cargo de ellas”. (Minjus, 2016; p.42)

Por otro lado, Sánchez, G. y Sánchez, R. (2010) en relación al servicio civil en España, manifestaron que esta es un “elemento clave en la relación jurídica de los empleados públicos con la administración” (p.180). Es decir, el derecho de los trabajadores públicos a lograr mejores puestos. Las dimensiones que señala corresponden a: a) reclutamiento, b) formación y capacitación; c) movilidad interna; c) derechos y deberes de los trabajadores de las instituciones públicas.

En Colombia, se cuenta con la Comisión Nacional del Servicio Civil, que ostenta el nivel más alto dentro del Estado, siendo un órgano con autonomía e independencia. Es constitucionalmente el órgano que tiene responsabilidad tanto en la administración como en la vigilancia de las distintas carreras de los que laboran en el sector público, exceptuando las que tienen un carácter especial. Cuya misión es la búsqueda de establecer el mérito, la igualdad dentro del ingreso y el desarrollo del trabajador en el sector público, así como, brindar una gestión eficiente en el sistema de carrera administrativa. Garantizando a través de la meritocracia que las distintas entidades que integran el aparato estatal tengan cuentan con personas capacitadas y competentes, que tengan compromiso con los objetivos que se trazan las instituciones a fin de cumplir los fines del Estado. (CNSC, s.f.)

El desarrollo del factor humano dentro del sector público en cada país, ha tomado relevancia, es así que teniendo en cuenta el contexto y espacio en que se desarrollan han tomado medidas para su mejora.

En efecto, Cortázar, Lafuente y Sanginés (2014) indicaron que las personas son el mayor activo con las que cuentan las instituciones, pues dentro del sector público son aquellas que se encargan del manejo del diseño, así como de implementar todas las políticas públicas. Además, que, varias investigaciones realizadas, han establecido la vinculación entre que el servicio civil se encuentre profesionalizado, con las mejoras en temas de crecimiento de la economía, la disminución de la pobreza, control de la corrupción, un incremento del nivel de confianza en el sector público, mejoras en otorgar los servicios y mayor eficiencia en la ejecución presupuestaria de los gastos de inversión.

El Estado peruano, a través de sus distintos niveles de gobierno brindan servicios públicos para la satisfacción de la ciudadanía, así como el desarrollo de la propia maquinaria estatal, razón por la cual es necesario que el personal que labore en ella se encuentre preparado acorde a las exigencias de cada sector, lo cual es posible con el servicio civil.

Con relación a la segunda variable de estudio, se tiene que Collings, Scullion y Vaiman (2015) indicaron la necesidad de realizar una correcta gestión del talento para lograr manejar los desafíos que surgen dentro de las organizaciones. Es así que, durante los últimos años, ha recibido una mayor atención el papel que desempeñan los trabajadores dentro de sus centros laborales.

Las organizaciones deben hacer frente a las diferentes situaciones por las que atraviesa, por ello la importancia que se tomen medidas que permitan gestionar el factor humano para encaminar a los objetivos que pretende alcanzar.

Detectar y mantener a los trabajadores más competentes resulta una preocupación constante para muchos líderes. El convencer a las personas para que se mantengan en su centro laboral, se ha vuelto complejo con el paso de los años. A causa de los cambios demográficos, las distintas fluctuaciones en las estadísticas de trabajo, el incremento de la competencia y los cambios de las expectativas laborales se ha hecho más complicado la búsqueda de personas más talentosas y

capacitadas. Esta situación ha ocasionado un déficit crítico de personas en muchas organizaciones. (Miller, 2018)

Pues a medida que las empresas entienden la importancia de este tema y cómo afecta el desarrollo de las mismas para incrementan su competitividad como organización, toman medidas para mejorar o potencializarlos.

El gobierno tiene aspectos que se relacionan con las actividades empresariales, entre ellas, el talento humano, por lo que hace frente a diferentes desafíos para atraerlos y retenerlos dentro de las entidades. Sumado a que los trabajadores vienen a ser el activo de mayor valor con el que se cuenta, pues de ello dependo el desarrollo de la organización. (Vineyard, Fitz, Larkins y Parker, 2020)

Para el sector público es más complicado atraer y mantener a los profesionales más competentes pues se tienen las ofertas con las cuentan el sector privado. En el caso australiano, dentro del sector salud, la administración pública se concentra más en contratar y seleccionar que en retenerlos dentro de las organizaciones y buscar su desarrollo, esto, con una ausencia de estrategias dentro de la gestión del talento ocasiona que existan dificultades en la retención del personal competente. (Leggat, Liang y Howard (2020)

Existen teorías y modelos acerca de la gestión del talento humano entre ellos se encuentran la de Ulrich (1997) quién planteó el modelo de los cuatro roles, siendo sus dimensiones: (a) Experto en administración y gestión, el manejo para la realización eficiente de estructuras del factor humano como de la organización. (b) Líder de efectividad y socio de trabajadores, mantener un contacto y una relación positiva entre el personal y la empresa. (c) Socio estratégico, las medidas y acciones a tomar para los trabajadores y la empresa se encuentren relacionadas para que se logre cumplir las metas trazadas. (d) Agente de cambio, desarrollo y evolución del equipo, conduciéndolos acorde a la organización.

Así como el modelo de Majad (2016) quien lo planteó para que dentro de las organizaciones educativas se fortalezca el trabajo corporativo: (a) Capacitación y estructura de la organización, los cuales se encuentran vinculados directamente con las capacidades de los docentes. (b) La vinculación del compromiso con la identidad, la cultura y filosofía de la corporación, y el liderazgo. (c) Acción que tenga un vínculo directo con la compensación y desempeño en la corporación .

Respecto a los enfoques teóricos sobre la segunda variable de investigación se tiene el propuesto por Chiavenato (2008), quien manifiesta que, gracias a los cambios de índole económica, tecnológica, social, legales, políticos, entre otras, las organizaciones empresariales e instituciones públicas, han sustituido el concepto de administración de recursos humanos, entre otras denominaciones, con el de gestión de talento humano, representando nuevos cambios en la forma como estas manejan las diversas actividades

Para ello, cuentan con profesionales que laboran a tiempo completo en la preocupación de las diversas actividades relacionadas con el trabajador antes mencionadas. Estos cambios de paradigma radican en que las organizaciones están preocupadas en invertir más en los productos y servicios, que en las personas. Del mismo modo en relación a la atención a los clientes, en vez de invertir directamente en ellas, las organizaciones andan en la búsqueda de trabajadores o colaboradores que saben cómo atenderlos conocen la manera de satisfacer sus necesidades. De allí radica la preocupación por una adecuada capacitación a su personal, toda vez que están considerados como la base del éxito institucional, al hacer cumplir la misión institucional de la manera más óptima.

Las dimensiones que plantea el autor son las siguientes:

1. Reclutamiento: Acciones referentes a la contratación de personal destinado a alcanzar los objetivos institucionales.
2. Selección: Proceso en el cual se cubren los requerimientos del personal en base a criterios preestablecidos.

3. Formación: Conjunto de conocimientos que se dan, de manera organizada, al personal de la institución.
4. Remuneración: Retribuciones económicas que se entregan al personal por las tareas realizadas.
5. Comunicación: Relación de intercambio de conocimientos y experiencias, tendientes a mejorar el clima de la organización.
6. Higiene y seguridad en el trabajo: Acciones que van a cuidar y mejorar la salud del trabajador, mediante cuidados preventivos. Respecto a la seguridad, técnica preventiva en relación al estudio y control de los riesgos laborales a fin de evitar los accidentes en el centro de trabajo.

Para Ibáñez (2011) tiene como objetivo maximizar resultados para las instituciones, mediante una adecuada orientación estratégica centrada esencialmente en la generación de valor, por medio de actividades en pos de elevar el potencial humano mediante capacidades y habilidades de los colaboradores, con el fin de alcanzar óptimos resultados y que se vislumbren a través de la competitividad en el momento actual y de futuro. Esto va a permitir que las organizaciones tengan las posibilidades de alcanzar sus objetivos estratégicos, desarrollados con anticipación.

El desarrollo de la competencia a nivel mundial, la cual se ha intensificado con el paso de los años ocasiona que nos encontremos en un cambio continuo, lo cual ha generado que la gestión del talento sea un elemento clave dentro de las organizaciones. (Bolander, Werr y Asplund, 2017)

El mercado laboral se ha vuelto más competitivo por lo que las instituciones tienen que ser parte tomando acciones para captar a los profesionales idóneos que necesitan para cumplir sus metas.

Adicionalmente Kravariti y Johnston (2019) señalaron que permite generar beneficios para el cumplimiento de las actividades que se llevan a cabo en el sector público, cumpliendo con los objetivos estratégicos planteados por cada sector a fin de generar un desarrollo del bien común satisfaciendo a la población.

Al contar con una buena gestión del talento, ello repercute en el funcionamiento correcto de la maquinaria estatal para alcanzar las metas planteadas en los documentos de gestión.

Pantouvakis y Karakasnaki (2017) indicaron que dentro de la literatura se resalta el papel importante que tienen los trabajadores pues al realizar sus labores con buen rendimiento o emplear su potencialidad, permiten alcanzar el cumplimiento de los objetivos que se trazan las organizaciones.

Por otro lado, Dessler (2004) indicó que, por intermedio de la aplicación de adecuadas políticas laborales y buenas prácticas en el tratamiento del personal, estas serán generadoras para una adecuada gestión de las relaciones humanas en la esfera administrativa. En otras palabras, las acciones de reclutamiento, capacitación, entre otros, va a permitir la generación de un mayor nivel de compromiso en la organización, generándose ese compromiso que nace del mismo trabajador.

Por ello, la gestión del talento humano busca desarrollar las cualidades de competitividad entre los servidores públicos, esto con la finalidad el logro de los objetivos de la institución.

Tejada (2003) explicó que tiene como base la conducción del potencial que ostenta el personal, es decir que las entidades emplean ese potencial del factor humano relacionándolo con los diferentes procesos, para que así pueda desarrollar e impulsar ese talento del personal, como una alternativa del cambio del manejo organizacional.

También Alonso, García, López y Amador (2018) señalaron que es el proceso que se lleva a cabo para desarrollar e incorporar a integrantes nuevos dentro del factor humano de la organización, sumado a que va a desarrollar y retener a los trabajadores ya existentes.

Para cualquier organización, contar con un recurso laboral talentoso y capaz viene a ser una ventaja competitiva. Por ello, es que las personas son el activo más importante. Es así que las organizaciones buscan tomar acciones para atraer, captar y retener al personal más talentoso, así como proporcionar sus capacitaciones. (Moghaddas, Jajarmizadeh y Abbasi, 2020)

Del mismo modo, Corredor y Duque (2018) indicaron que dentro de las organizaciones, es necesario que se realicen acciones que permitan preservar al personal pues realizar capacitaciones a nuevos empleados implica gastos y la reducción del trabajo por un lapso de tiempo o tomar mayor atención a los trabajadores produciendo un grato ambiente laboral que le brinde oportunidades personales y profesionales, logrando con ello, que la empresa se consolide y que también incremente sus niveles de competencia.

Tomar acciones y medidas para lograr el desarrollo del personal que integra la entidad, pues realizar una buena gestión está conformada por diferentes acciones que se deben llevar a cabo.

El reclutamiento consiste en realizar acciones que permitan buscar a los candidatos para el puesto disponible y la selección son las acciones que se realizan para elegir a quienes cubrirán los puestos disponibles dentro de las empresas, teniendo en cuenta los parámetros establecidos. (Meagher, 2017)

Los investigadores de Accenture (2016) señalaron que en las entidades se debería desarrollar el talento desde adentro, desarrollando sus habilidades a fin de crear un grato ambiente laboral que contribuya a mejorar sus capacidades, así como el desarrollo del avance profesional mediante programas de capacitaciones.

Las remuneraciones para Baxendale (2014) tienen un importante rol para captar nuevos colaboradores, motivarlos y retenerlos en las organizaciones.

Barrett y Greene (2016) indicaron que el referirnos a las contrataciones, se tiene, por un lado, el afrontar cómo generar captar a los trabajadores, pues también

se debe considerar el lugar donde se va a prestar los servicios. También, el desafío constante de asegurar mantener a los trabajadores más competentes. Así como, la remuneración que sea competitiva acorde al mercado laboral.

La comunicación es un elemento importante dentro de las organizaciones, pues una comunicación interna realizada de manera efectiva permite que los trabajadores se sientan que están conectados, adquieren mayor responsabilidad y aumenta su productividad. Por ello, es uno de los elementos importantes para que las entidades puedan alcanzar sus metas trazadas. (Steyn E., Steyn. D y Van Rooyen, 2011)

Así como Borovec y Balgač (2017) quienes indicaron que una de las actividades que incrementan el éxito en las organizaciones es una buena comunicación entre los miembros que forman parte.

Permite crear y mejorar las relaciones laborales que se generan dentro de las entidades, siendo la comunicación una herramienta útil para mejorar el funcionamiento de las entidades.(Stevanović y Gmitrović, 2015)

Para Verghese (2017) el realizar una comunicación eficaz con los miembros de las organizaciones puede reducir las dudas o incertidumbres que existen, así como impulsar algún cambio. Además, siendo los trabajadores un elemento importante, permite que se identifiquen y se sientan parte de la entidad.

Al ser integradas por personas, son ellas las que pueden generar que marchen de forma ideal o perjudicial. Por eso las empresas realizan una gama de acciones para que formen parte de ellas y que sean una contribución para el desarrollo de las organizaciones. (Mohammed, 2016)

Adicionalmente, Thunnissen y Buttiens (2017) señalaron que la visión que tienen las personas clave dentro de las organizaciones tiene un impacto dentro de la cultura de la entidad. Por ello, es necesario que se tome en cuenta la influencia que ejercen las creencias y lógicas personales

La búsqueda de mejores talentos en las organizaciones implica consigo generar una ventaja competitiva, se convierte en más ágil, genera resultados mejores, tiene una mejor respuesta ante situaciones complejas, se encuentra orientado a un mayor crecimiento y también lo acelera, brinda una mejor representatividad de la entidad, por lo que permite crear un mejor futuro. (Miller, 2018)

Complementando con ello, el desempeño que realicen los trabajadores dentro de las organizaciones implica el aumento de la productividad, por ello es necesario que dentro de las entidades se desarrolle lo relacionado a la fuerza laboral es decir que se lleven a cabo practicas adecuadas para impulsar el talento humano. Pues, planteando estrategias relacionadas a dicha gestión, permite generar la satisfacción de los trabajadores, ocasionando que ellos realicen una buena labor. (Rodjam, Thanasrisuebwong, Suphuan y Charoenboon, 2020)

Por ello, contar con una buena gestión, permite otorgarles a las organizaciones herramientas que repercuten no solo a favor de la fuerza laboral, sino que ello se ve reflejado también en mejoras a favor de la empresa. Referente al sector público, se ven reflejado en mejores prestaciones de servicios a favor de la población, así como un mejor funcionamiento de la maquinaria estatal en pro de cumplir con los objetivos y metas trazados en los instrumentos de gestión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básico, llamado investigación esencial o simple, la cual está orientada a la generación de conocimientos.

Es conocida como pura, dramática o teórica, debido a que empieza realizando la elaboración del marco teórico, buscando presentar teorías nuevas, así como la innovación de las existentes, con la finalidad de lograr mayor información basada en la ciencia. (Coronado, Montiel, Nava y Rodríguez, 2016)

Valderrama (2013) precisó que es denominada investigación fundamental, pues se basa en producir aportes de carácter científico enmarcada en principios, no obstante, su aplicación no es necesariamente inmediata al momento de su generación.

Diseño de investigación

Se recurrió al diseño no experimental a causa de que se no se manipularon las variables de estudio, siendo únicamente observado para su análisis.

Con relación a ello, Soussa, Driessnack y Costa (2007) manifestaron: “Los diseños no experimentales no cuentan con determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación.” (p. 3) lo cual significa que el sujeto que efectúe la investigación podrá visualizar lo que ocurre sin intervenir.

Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que este tipo de diseño tiene como característica tomar la información en un determinado momento por única vez, debido a que se llevará a cabo la realización de la

descripción, así como de la relación de las variables estudiadas en ese momento, equiparable a una representación de lo que ha sucedido.

El alcance fue de corte transversal. Hernández *et al.* (2014), precisaron que esa clase de diseño conocidos también como transeccional, recaban datos por un periodo establecido, con la intención de que las variables sean descritas y analizadas en una misma oportunidad.

En ese mismo sentido, de acuerdo con lo señalado por Bernal (2010) la presente investigación fue *descriptiva* toda vez que se ha descrito los aspectos más característicos (p.113), esto a fin de o medir o recoger la información requerida para los fines establecidos (Hernández *et al.*, 2014, p.92). Asimismo, fue *correlacional*, como lo menciona Salkind (1998, visto en Bernal, 2010, p.114), en vista que, mostró la relación existente entre las variables, y no necesariamente que una sea la causa de otra.

El presente trabajo empleó un enfoque cuantitativo, es decir, “[...] utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández *et al.*, 2014, p.4).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable Régimen del Servicio Civil

Es un proceso cuya finalidad es establecer una estructura de puestos optima que será ocupada por servidores públicos idóneos y competentes, en el marco de la mejora del aparato estatal. (Servir, 2012)

Definición operacional de la variable Régimen del Servicio Civil

Es el conjunto de procesos para el desarrollo de la carrera pública, los mismos que son: seleccionar, capacitar, promocionar, evaluar, desplazar, sancionar, entrega de remuneración y la desvinculación de los servidores públicos (Servir, 2012).

Definición conceptual de la variable Gestión del Talento Humano

Es un enfoque mediante el cual las personas dejan de ser consideradas un recurso (humano) y pasan a ser la base principal de la nueva concepción de organización. (Chiavenato, 2008)

Definición operacional de la variable Gestión del Talento Humano

Es el conjunto de procesos orientada a fortalecer el factor humano, los mismos que son: reclutamiento, selección, formación, remuneración, comunicación e higiene y seguridad en el trabajo del personal que labora en una organización (Chiavenato, 2008)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Vara (2012) son el grupo de personas o de objetos que tienen las mismas cualidades necesarias para la investigación, las mismas que se ubican en un mismo espacio o territorio donde se va a desarrollar la investigación.

Criterio de selección

En relación al criterio de selección, Vara (2012) manifiesta que es la interpretación aplicada a la población de estudio a fin de identificar, de manera apropiada, quienes pueden participar en el estudio y quiénes no.

Los criterios de inclusión considerados son:

- a) Todos los trabajadores administrativos pertenecientes a la Subgerencia de Organización y Modernización y la Subgerencia de Planeamiento Corporativo de la Gerencia de Planificación de la MML.

Los criterios de exclusión considerados son:

- a) Aquellos trabajadores que no pertenecen a la Subgerencia de Organización y Modernización y la Subgerencia de Planeamiento Corporativo de la Gerencia de Planificación de la MML.

Muestra de la investigación

En cuanto a la muestra de estudio, Vara (2012) lo define como un grupo extraído de la población general, y, a partir de ella, va a permitir generalizar a la misma.

Asimismo, de acuerdo a Ramírez (1997) refiere que la muestra censal es considerada aquella en la cual todas las unidades de organización son consideradas como muestra.

En la presente investigación, se ha considerado una muestra censal debido a que se aplicó el instrumento al 100% de la población, haciendo un total de 30 trabajadores pertenecientes a las Subgerencia de Organización y Modernización y la Subgerencia de Planeamiento corporativo de la Gerencia de Planificación de la MML.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo, emplearemos información de *fuentes primarias*, que es aquella obtenida de las personas que intervienen en este trabajo. En ese sentido, aplicaremos la técnica de la *encuesta*, cuya herramienta es un *cuestionario* de preguntas para conseguir información importante y relevante. (Bernal, 2010)

Este instrumento es una herramienta que se emplea con el fin de efectuar el registro de los datos o de la información de las variables de investigación (Hernández et al., 2014), se utilizarán para conseguir información respecto a las variables de estudio, en base a un conjunto de preguntas estructuradas.

En cuanto a la *validez* de los instrumentos, indicó Vara (2012), que corresponde al grado en que éste mide exactamente a la variable en cuestión. Existen tres tipos de validez, lo cual, para esta investigación se ha utilizado la validez a través del *criterio de juicio de expertos*, quienes son catedráticos que pertenecen a la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 1.

Relación de validadores

Validador	Grado académico	Resultado
Candia Menor, Marco Antonio	Maestro	Aplicable
Meza Carbajal, Hiroshi Kenyi	Maestro	Aplicable

La *confiabilidad* del instrumento de medición a utilizar, como menciona Hernández *et al.* (2014), se basa en que cumpla satisfactoriamente con el fin para el que se ha realizado. En otras palabras, que tenga credibilidad, ello implica que al realizarlo varias veces brindará iguales resultados.

Para ello, se realizó una prueba piloto de 20 personas de la población, arrojando estos resultados:

Tabla 2.

Confiabilidad del instrumento régimen del servicio civil

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	30

Obteniendo un Alfa de Cronbach mayor a 0.80, resultando un grado de confiabilidad es muy alta.

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	30

Obteniendo un Alfa de Cronbach mayor a 0.80, resultando un grado de confiabilidad es muy alta.

3.5. Procedimientos

La información se recogió mediante dos cuestionarios, previa autorización de los funcionarios encargados de la MML para realizar dicho estudio. Esta autorización fue enviada vía correo electrónico, así como el trabajo de la recolección de la información que fue remitida vía redes sociales a los trabajadores que van a constituirse como la población de estudio. Posteriormente a ello, se procesó la información usando herramientas de tabulación y de procesamiento de datos como *Excel* y *SPSS V.25* para la elaboración de los resultados numéricos y gráficos, elemento importante para demostración de nuestra hipótesis de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El instrumento aplicado a los trabajadores fue procesado a través del software SPSS, V.25, a efectos de presentar los resultados en tablas y porcentajes. Las tablas cruzadas se utilizaron para realizar un análisis descriptivo, con la finalidad de que los resultados sean explicados de una mejor manera. Asimismo, se aplicó estadística inferencial para analizar la correlación de Rho de Spearman, a fin de saber la relación que existe entre las variables de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Las personas participantes del objeto de estudio, que proporcionaron la información que se obtuvo mediante la encuesta, fueron mantenidas en reserva. Del mismo modo, se procedió a citar todas y cada una de las fuentes recurridas en base a las disposiciones de la universidad y las recomendaciones de la Guía de Redacción de la Asociación Americana de Psicología - APA 6ta. Edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las tablas cruzadas.

Tabla 4

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Gestión del talento humano.

			Gestión del talento humano			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	5	2	1	8
		% del total	16,7%	6,7%	3,3%	26,7%
	Alto	Recuento	0	2	16	18
		% del total	0,0%	6,7%	53,3%	60,0%
Total		Recuento	5	8	17	30
		% del total	16,7%	26,7%	56,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, 60,0% considera que el régimen del servicio civil es alto. El 26,7% que el nivel es medio y el 13,3% es bajo.

Por otra parte, se refleja que, 56,7% considera que la segunda variable es alto. El 26,7% medio y el 16,7% que es Bajo.

Considerando el objetivo principal, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la Gestión del Talento Humano es de nivel alto en un 53.3%.

Tabla 5

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Reclutamiento.

			Reclutamiento			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	4	4	0	8
		% del total	13,3%	13,3%	0,0%	26,7%
	Alto	Recuento	0	4	14	18
		% del total	0,0%	13,3%	46,7%	60,0%
Total	Recuento	4	12	14	30	
	% del total	13,3%	40,0%	46,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, 60,0% considera que el Régimen del servicio civil es alto. El 26,7% que el nivel es medio y el 13,3% es Bajo.

Por otra parte, se refleja que, 46,7% considera que Reclutamiento es alto. El 40,0% manifiestan que el nivel es medio y el 13,3% manifiestan que es bajo.

Considerando el objetivo específico 1, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión reclutamiento es de nivel alto en un 46.7%.

Tabla 6

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Selección

			Selección			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	6	2	0	8
		% del total	20,0%	6,7%	0,0%	26,7%
	Alto	Recuento	0	5	13	18
		% del total	0,0%	16,7%	43,3%	60,0%
Total	Recuento		6	11	13	30
	% del total		20,0%	36,7%	43,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, el 60,0% considera que el Régimen del servicio civil es alto. El 26,7% manifiestan que el nivel es medio y el 13,3% que es bajo.

Por otra parte, se refleja que, 43,3% (13 trabajadores) considera que Selección es alto. El 36,7% que el nivel es medio y el 20,0% que es bajo.

Considerando el objetivo específico 2, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión selección es de nivel alto en un 43.3%.

Tabla 7

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Formación.

			Formación			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	5	2	1	8
		% del total	16,7%	6,7%	3,3%	26,7%
	Alto	Recuento	0	4	14	18
		% del total	0,0%	13,3%	46,7%	60,0%
Total	Recuento	5	10	15	30	
	% del total	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, 60,0% considera que el Régimen del servicio civil es alto. El 26,7% que el nivel es medio y el 13,3% que es bajo.

Por otra parte, se refleja que, 50,0% considera que Formación es alto. El 33,3% manifiestan que el nivel es medio y el 16,7% que es bajo.

Considerando el objetivo específico 3, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión formación es de nivel alto en un 46,7%.

Tabla 8

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Remuneración

			Remuneración			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	3	5	0	8
		% del total	10,0%	16,7%	0,0%	26,7%
	Alto	Recuento	0	7	11	18
		% del total	0,0%	23,3%	36,7%	60,0%
Total	Recuento	3	16	11	30	
	% del total	10,0%	53,3%	36,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, 60,0% considera que el Régimen del servicio civil es alto. El 26,7% manifiestan que el nivel es Medio y el 13,3% que es Bajo.

Por otra parte, se refleja que, el 36,7% considera que Remuneración es alto. El 53,3% que el nivel es medio y el 10,0% que es bajo.

Considerando el objetivo específico 4, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión remuneración es de nivel alto en un 36.7%.

Tabla 9

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y Comunicación

			Comunicación			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	6	2	0	8
		% del total	20,0%	6,7%	0,0%	26,7%
	Alto	Recuento	1	12	5	18
		% del total	3,3%	40,0%	16,7%	60,0%
Total	Recuento	7	18	5	30	
	% del total	23,3%	60,0%	16,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, 60,0% considera que el Régimen del servicio civil es alto. El 26,7% que el nivel es medio y el 13,3% que es bajo.

Por otra parte, se refleja que, el 16,7% considera que Comunicación es alto. El 60,0% que el nivel es medio y el 23,3% que es bajo.

Considerando el objetivo específico 5, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión comunicación es de nivel alto en un 16.7%.

Tabla 10

Tabla cruzada: Régimen del servicio civil y la Higiene y seguridad en el trabajo

			Higiene y seguridad en el trabajo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Régimen del servicio civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
	Medio	Recuento	5	3	0	8
		% del total	16,7%	10,0%	0,0%	26,7%
	Alto	Recuento	0	12	6	18
		% del total	0,0%	40,0%	20,0%	60,0%
Total	Recuento	5	19	6	30	
	% del total	16,7%	63,3%	20,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en MML.

Se aprecia que, 60,0% considera que Régimen del servicio civil es alto. El 26,7% manifiesta que el nivel es medio y el 13,3% manifiesta que es bajo.

Por otra parte, se refleja que, el 20,0% considera que Higiene y seguridad en el trabajo es alto. El 63,3% manifiesta que el nivel es medio y el 16,7% (5 trabajadores) manifiesta que es bajo.

Considerando el objetivo específico 6, los resultados de esta tabla señalan que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión Higiene y Seguridad en el trabajo es de nivel alto en un 20.0%.

4.2. Relación entre las variables

Tabla 11

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen del servicio civil	,705	30	,000
Gestión del talento humano	,724	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

A fin de seleccionar la prueba estadística para analizar las hipótesis, se procedió a determinar el tipo de distribución de datos. Siendo 30 usuarios, por ello se empleó la prueba Shapiro-Wilk con una significancia del 0,05, teniendo en cuenta:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Se aprecia que el p_{valor} de las variables tiene un nivel de significancia menor a 0,05, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha, por lo que señala que los datos no provienen de una distribución normal. Por tal motivo, no corresponden los estadísticos paramétricos, es así que en esta investigación se empleó Rho Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Tabla 12

Correlación entre las variables: Régimen del servicio civil y gestión del talento humano.

			Régimen del servicio civil	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que las variables estudiadas, tienen una correlación positiva y de nivel alto ($R_s = ,765$) y el grado de significancia de $.000$, que es menor a 0.05 , por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 13

Correlación entre el Régimen del servicio civil y Reclutamiento.

			Régimen del servicio civil	Reclutamiento
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que el Régimen del Servicio Civil y la dimensión reclutamiento tienen una correlación positiva y de nivel alto ($R_s = ,734$) y el grado de significancia de $.000$, que es menor a 0.05 , por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 14

Correlación entre el Régimen del servicio civil y Selección

			Régimen del servicio civil	Selección
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Selección	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que el Régimen del Servicio Civil y la dimensión selección tienen una correlación positiva y de nivel alto ($R_s = ,709$) y el grado de significancia de $.000$, que es menor a 0.05 , por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 15

Correlación entre el Régimen del servicio civil y Formación.

			Régimen del servicio civil	Formación
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Formación	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que el Régimen del Servicio Civil y la dimensión formación tienen una correlación positiva y de nivel moderado ($R_s = ,683$) y el grado de significancia de $.000$, que es menor a 0.05 , por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 16

Correlación entre el Régimen del servicio civil y Remuneración

			Régimen del servicio civil	Remuneración
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se aprecia que el Régimen del Servicio Civil y la dimensión remuneración tienen una correlación positiva y de nivel moderado ($R_s = ,621$) y el grado de significancia de .000, que es menor a 0.05, por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 17

Correlación entre Régimen del servicio civil y Comunicación

			Régimen del servicio civil	Comunicación
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,462*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	30	30
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,462*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se aprecia que el Régimen del Servicio Civil y la dimensión comunicación tienen una relación positiva y de nivel moderada ($R_s = .462$) y el grado de significancia de .010, que es menor a 0.05, por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 18

Correlación entre el Régimen del servicio civil y la Higiene y Seguridad en el trabajo

			Régimen del servicio civil	Higiene y seguridad en el trabajo
Rho de Spearman	Régimen del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Higiene y seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Se aprecia que el Régimen del Servicio Civil y la dimensión Higiene y seguridad en el trabajo tienen una relación positiva y de nivel moderada ($R_s = ,517$) y el grado de significancia de $.003$, que es menor a 0.05 , por lo que se señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

V. DISCUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima. Del mismo modo se pretende determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y cada una de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano.

Uno de los acontecimientos que generó ciertas complicaciones durante el proceso de investigación fue no poder realizar constantes labores de campo y vista a las instalaciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, ello debido a la crisis sanitaria del país que provocó un aislamiento social obligatorio, generando el cierre temporal de las labores administrativas en diversas entidades del sector público, entre ellos la institución donde se realizó el trabajo de investigación.

Los instrumentos aplicados dentro de la Municipalidad Metropolitana de Lima han sido revisado y evaluado por expertos en la materia, quienes emitieron sus respectivas opiniones de aplicabilidad. Asimismo, se procedió a determinar la fiabilidad de los instrumentos aplicando el Alfa de Cronbach, por lo que se obtuvo un resultado de 0.918 para la primera variable y 0.948 para la segunda variable.

Respecto a los resultados hallados en el presente trabajo de investigación, podemos señalar que el Régimen del Servicio Civil se desarrolla en un nivel alto de 60.0% y la Gestión del Talento Humano se desarrolla en un nivel alto de 56.7%, por lo cual se puede decir que los mayores porcentajes se encuentran en el nivel alto. A través de esta interpretación se puede afirmar una correlación existente entre ambas variables, lo cual también se sustenta en la prueba estadística, mostrando que la relación fue positivo y de nivel alto ($R_s = ,765$; $p = 0.000 < 0.05$).

Con relación a los resultados obtenidos en investigaciones de índole nacional, Suárez (2019), concluye que hay una relación entre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en los trabajadores de la Marina de Guerra, asimismo, se señala que una parte de las personas a quienes se les aplicó el

instrumento mostraron cierta desconfianza respecto a cómo les afectaría y los cambios que se estarían produciendo en el ejercicio de sus labores, lo cual se aproxima a los resultados obtenidos que muestran que cuando la gestión del talento humano es alto, el régimen del servicio civil es alto en un 53.3%, asimismo, la dimensión comunicación refleja un nivel medio total de 60%, lo cual muestra la importancia del dialogo dentro de la organización, a efectos de conocer las inquietudes y necesidades del personal y evitar cualquier sensación de desconcierto ante cualquier suceso.

Respecto a Flores (2020), en su trabajo de investigación llegó a la conclusión de que existe relación entre la Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali, enfocándose en la necesidad de fortalecer las destrezas y conocimientos del servidor, lo cual puede compararse con la evidencia obtenida respecto a la relación que existe entre régimen del servicio civil y la dimensión formación, lo cual permite determinar lo importante que son las acciones que realiza la entidad para el desarrollo de aptitudes y capacidades en los trabajadores, complementado con la formación de ética y valores. Asimismo, Rojas y Vilchez (2018), mediante el análisis de su investigación concluyeron que existe una correlación entre la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, lo cual se aproxima al resultado obtenido que señala que la variable gestión del talento humano tiene un nivel alto de 56.7%, precisando la importancia al talento humano en el desarrollo de la organización.

Respecto a Vásquez (2018), en su investigación referente a la Ley Servir en los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, 2018, obtuvo como resultado que los servidores públicos tuvieron un nivel regular en la medida que no existían las compensaciones laborales y de rendimiento, lo cual guarda similitud a los resultados obtenidos respecto a relación existente entre régimen del servicio civil y la dimensión remuneración, así como lo resultado respecto a que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión remuneración es de nivel alto en un 36.7%, determinando que los incentivos laborales es un factor que realza el interés de los trabajadores.

Asimismo, Maceda (2017) establece determinar la relación entre Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones, obteniendo como resultado una relación significativa entre las variables, indicando que para fortalecimiento de las competencias del personal se ven reflejadas en su desenvolvimiento laboral, lo cual guarda significancia con los resultados obtenidos en la presente investigación, en la medida que cuando la Gestión del Talento Humano es de nivel alto, el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto en un 53.3%, respondiendo así a la necesidad de establecer mecanismos para lograr altos niveles de desempeño en el ámbito laboral del servidor público.

Con respecto a las investigaciones de índole internacional, Jara (2017) mediante el análisis respecto a la evolución de la meritocracia en el Servicio Civil de Ecuador, basado en un análisis cualitativo, concluyó que las labores realizadas por el gobierno y los cambios efectuados a fin de implementar el sistema meritocrático ha permitido fortalecer el aparato estatal y los índices de corrupción en el país, implementando mecanismos de transparencia pública, lo cual corrobora lo resultante respecto a la relación significativa alta, entre el régimen del servicio civil y la dimensión reclutamiento, teniendo en cuenta indicadores de objetividad, exigencias en el personal y cumplimiento de disposiciones legales, así como otros aspectos necesarios en el proceso de convocatoria de personal en las entidades públicas.

Galvis y Cárdenas (2016) efectuó una investigación respecto a la gestión de la selección del talento humano en el sector público en Colombia, concluyendo que se deben implementar acciones en el ámbito de la selección del personal y su preservación, dada su importancia dentro de las organizaciones, lo cual guarda similitud con lo evidenciado en la medida que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión selección es de nivel alto en un 43.3%, considerando su importancia ya que ello conlleva a tomar una serie de acciones para asegurar que el factor humano sea el más idóneo para el logro de objetivos y metas.

Molina (2016), en cuanto a su investigación referente a la gestión de personas en la administración central del estado y asesoría de la dirección nacional

del servicio civil, concluyo la necesidad de crear políticas laborales en la administración pública con el objeto de fortalecer las gestiones internas de seguridad dentro de la organización, identificando riesgos labores e incentivando las buenas prácticas dentro del aparato estatal, de tal forma que con estos resultados corroboramos la relación obtenida entre el régimen del servicio civil y la dimensión higiene y seguridad , teniendo en cuenta la importancia de crear políticas de seguridad y reducción de riesgos dentro del centro laboral.

Espín *et al.* (2015) en su investigación respecto a la gestión del talento humano y desempeño de los servidores públicos concluyen en la necesidad de realizar un cambio cultural, estableciendo acciones estratégicas dirigidos al desarrollo de los trabajadores del sector público en Ecuador. Asimismo, Majad (2016), llegó a la conclusión que el proceso administrativo en base a las competencias de los servidores públicos y objetivos organizaciones no se realizan de forma óptima, cuyos hallazgos guardan similitud con lo resultante respecto a que cuando el Régimen del Servicio Civil es de nivel alto, la dimensión formación es de nivel alto en un 43.3%, considerando que el desarrollo de competencias y capacidades impulsa a que el colaborador responda a altos niveles de exigencias, lo cual es requerido para el logro de los objetivos de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Se presenta las conclusiones de la presente investigación, basado en el procesamiento de la información obtenida, lo cual se muestra a continuación:

1. Existe una relación significativa alta, entre el régimen del servicio civil y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,765$, $p < 0.05$).
2. Existe una relación significativa alta, entre régimen del servicio civil y la dimensión reclutamiento en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,734$, $p < 0.05$).
3. Existe una relación significativa alta, entre régimen del servicio civil y la dimensión selección en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,709$, $p < 0.05$).
4. Existe una relación significativa moderada, entre régimen del servicio civil y la dimensión formación en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,683$, $p < 0.05$).
5. Existe una relación significativa moderada, entre régimen del servicio civil y la dimensión remuneración en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,621$, $p < 0.05$).
6. Existe una relación significativa moderada, entre régimen del servicio civil y la dimensión comunicación en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,462$, $p < 0.05$).
7. Existe una relación significativa moderada, entre régimen del servicio civil y la dimensión higiene y seguridad en el trabajo en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020. ($R_s = ,517$, $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos de la investigación, producto de la aplicación del instrumento, el procesamiento de la información y sus respectivas interpretaciones, se propone lo siguiente:

1. Al evidenciarse que existe relación alta, entre el régimen del servicio civil y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, es importante recomendar que las autoridades de la entidad objeto de investigación conozcan los diversos aspectos que comprende la adecuación a este régimen laboral y el impacto favorable que debería resultar de cara al desarrollo y crecimiento del servidor público en la entidad. Para ello se debería realizar talleres de capacitaciones al personal y asesorías a los encargados del proceso de implementación, en coordinación con el ente recto Servir.
2. En cuanto a la dimensión reclutamiento, al corroborarse que existe una relación alta con el régimen del servicio civil, se recomienda que de ser el caso que se implemente el régimen del servicio civil se analice la necesidad de establecer mecanismos de transparencia y difusión para que la convocatoria pública de personal llegue a toda la ciudadanía. Una alternativa podría ser la aplicación de nuevas fuentes de reclutamiento, tales como ferias laborales y la publicación en las redes sociales u otro medio de difusión masiva, a efectos de llegar a toda la ciudadanía.
3. En cuanto a la dimensión selección, cuyo resultado determinó que existe una relación alta con el régimen del servicio civil, se recomienda que la implementación de este nuevo régimen permita cumplir de manera eficaz el procedimiento de evaluación, puntajes mínimos y máximos aprobatorios y demás criterios de selección de personal de acuerdo a las necesidades y requerimiento de la entidad, así como el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. Para ello se debería evaluar la aplicación de una

herramienta metodología de selección de personal que permita escoger al personal más idóneo para cada puesto.

4. Respecto a la dimensión formación, se evidencia que existe una relación moderada con el régimen del servicio civil, por lo que se recomienda tener en cuenta que la aplicación de este régimen laboral debería permitir el desarrollo de competencias del servidor público, así como una formación basada en ética y valores. Para ello se debería realizar un diagnóstico de necesidades previo a la elaboración y aprobación del plan de capacitaciones.
5. Respecto a la dimensión remuneración, cuyo resultado muestra que existe una relación moderada con el régimen del servicio civil, es preciso resaltar la importancia de asegurar al trabajador que percibirá su remuneración en el tiempo previsto y de manera equitativa y asimismo que esta retribución económica le permita satisfacer sus necesidades básicas. Por lo que se recomienda garantizar que el régimen del servicio civil no afectará el cumplimiento de los plazos y fechas establecidas de pago, así como los beneficios labores que le correspondan.
6. Referente a la dimensión comunicación, se obtuvo una relación moderada con el régimen del servicio civil. En ese sentido, se recomienda establecer espacios de interacción, a efectos de fortalecer los la comunicación entre los jefes y su personal de manera que todos se encuentren identificados y comprometidos con la institución, así como también reconocer de manera publica el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores.
7. Se evidenció que la dimensión higiene y seguridad en el trabajo guarda una relación moderada con el régimen del servicio civil, por lo que es importante la existencia de un comité que puede estar conformada por las autoridades y los propios colaboradores, que permita abordarse temas vinculados a las políticas de seguridad, el reconocimiento y la evaluación de riesgos, ello con la finalidad de eliminar las posibles condiciones inseguras en el ambiente de trabajo.

REFERENCIAS

- Accenture Consulting (2016). *Public Service Organizations: Best Places to Work?*. Recuperado de https://www.accenture.com/t00010101T000000Z__w__/_gb-en/_acnmedia/PDF-19/Accenture-Best-Places-Work-POV-Final.pdf?lang=en-GB
- Alonso, L., García, A., López, P. y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151#B2
- Arciniegas, Y. (2020). OIT: América Latina en la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia. Recuperado de <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>
- Barrett, K. y Greene, R. (2016). *Can Government Hiring Get Out of the Stone Age?*. Recuperado de <https://www.governing.com/topics/mgmt/gov-government-hiring-best-practices.html>
- Baxendale, C. (2014) How to Best Attract, Induct and Retain Talent recruited into the Senior Civil Service. Recuperado de: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/418051/FINAL_EXTERNAL_HIRES_REPORT_150328.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación científica*. (3ra ed.). Lima: Pearson.
- Bolander, P., Werr, A., y Asplund, K. (2017). The practice of talent management: a framework and typology. *Personnel Review*, 46 (8), 1523-1551. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-practice-of-talent->

management%3A-a-framework-and-Bolander-
Werr/8fe4f056f681eee8c37861c4ccc09dd26e1e9837

Borovec, K., & Balgač, I. (2017). Contribution of internal communication in predicting job satisfaction among police officers. *Kriminologija & Socijalna Integracija*, 25(1), 17-33. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1909302549?accountid=37408>

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México D.F, México: McGraw Hill.

CNSC (s.f.). Direccionamiento estratégico. Recuperado de <https://www.cnsc.gov.co/index.php/quienes-somos-cnsc>

Colley, L. (2019). Employment Security in Public Services: A Political and Industrial Contest Over the Institutionalization of Employment Security in the Queensland Public Service. *Public Personnel Management*, 48(4), 608–626. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=2&sid=a0142a26-8b1d-4db8-841b-4cb7f0d7af33%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=138691192&db=bth>

Collings, D., Scullion, H. y Vaiman, H. (2015). Talent management: Progress and Prospects. *Human Resource Management Review*. 25 (3), 233-235. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/275897420_Talent_management_Progress_and_prospects

Coronado, M., Montiel, R., Nava, F. y Rodríguez, F. (2016). *Investigación básica y aplicada*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacion-basica-y-aplicada-58356533>

- Corredor, D. y Duque, J. (2018). El talento humano en la realidad empresarial contemporánea. *Kairós Gerencial*, 3 (6). Recuperado de <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/kairos/article/view/855>
- Cortázar, J., Lafuente, M. y Sanginés, M. (2014). *Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13)*. Washintong DC, EEUU: BID
- Del Campo, E. y Hernández, J. (2016). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (64), 165-192. Recuperado de: <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/064-febrero-2016/Delcampo.pdf>
- Dessler, G. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (2ª ed.). México, D.F., Mexico: Pearson Educación
- Espín, M., Zula, J., Espín, E., y Carrión, L. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (29). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>
- Flores, H. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciéndo*. 23 (2), 121-124. Recuperado de: <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO>
- Galvis, L. y Cárdenas, N. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Revista Apuntes de Administración*, 1(1), (20-28) Recuperado de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>
- Garzón, M. (2019). La generación de empleo en América Latina se mantendrá estancada este año. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/la-generacion-de-empleo-en-america-latina-se-mantendra-estancada-este-ano/>

- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima, Perú: San Marcos.
- Jara, I. (2017). Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*. 4 (2), 29-49. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324112663_EVOLUCION_DE_LA_MERITOCRACIA_EN_EL_SERVICIO_CIVIL_EN_ECUADOR
- Kravariti, F. y Johnston, K. (2019). Talent management: A critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/334529849_Talent_management_a_critical_literature_review_and_research_agenda_for_public_sector_human_resource_management
- Leggat, S., Liang, Z., y Howard, P. (2020). Differentiating between average and high-performing public healthcare managers: Implications for public sector talent management. *Australian Health Review*, 44(3), 434-442. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2421991380/7CF5B128E4764351PQ/1?accountid=37408>.
- Maceda, L. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores en el Jurado Nacional de Elecciones*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42838>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40 (88),148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

Meagher, K. (2017). An examination of the recruitment selection factors for a front desk agent. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 16 (2), 171-191. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=2&sid=454e78f1-f8d9-4470-ae55-18d0d77dc5e1%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=120555221&db=bth>

Miller, M. (2018). *Talent Magnet : How to Attract and Keep the Best People*. Berrett-Koehler Publishers. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?nobk=y&vid=15&sid=a0142a26-8b1d-4db8-841b-4cb7f0d7af33@sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=1620613&db=e000xww>

Ministerio de Justicia – Minjus (2016). *Guía sobre el sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector Público*. Lima, Perú: Minjus.

Moghaddas, A., Jajarmizadeh, M. y Abbasi, N. (2020). Investigating Relationship between Talent Management and Human Resource Productivity with the Mediation Role of Organizational Creativity in ABFA. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 7(1), 20–29. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=10&sid=a0142a26-8b1d-4db8-841b-4cb7f0d7af33%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=142825626&db=bth>

Mohammed, A. (2015) The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance. *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)*. 1 (12), 142-152. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/329642507_The_Impact_of_Talent

Management on Employee Engagement Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance

Molina, N. (2016). *Gestión de personas en la administración central del estado y asesoría en la dirección nacional del servicio civil*. (Tesis de maestría, Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile) Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/138431>

Municipalidad Metropolitana de Lima – MML (2019). *Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Municipalidad Metropolitana de Lima*. Perú: MML. Recuperado de <http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/gobiernoabierto/Plan%20de%20desarrollo%20de%20las%20personas%20actualizado%20-%202018.pdf>

Pantouvakis, A., y Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(9/10), 959–973. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=ecc36433-b234-4527-83fe-07c58888247f%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=123927937&db=bth>

Pardo, C. y Diaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocio*. 5 (11), 39-48. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.

- Ritter, P. y Arrisueño, G. (2007). Apuntes para una reforma del empleo público. *IUS ET VERITAS*, 17(34), 154-168. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12315>
- Rodjam, C., Thanasrisuebwong, A., Suphuan, T., y Charoenboon, P. (2020). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance Mediating by Employee Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 37–47. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=42&sid=ecc36433-b234-4527-83fe-07c58888247f%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=144418860>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú) Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Sánchez, G. y Sánchez, R. (2010). El sistema civil de carrera en España. *Revista Enfoques*, (14), 177-193. Recuperado de [https://Dialnet-ElSistemaCivilDeCarreraEnEspana-3702303%20\(2\).pdf](https://Dialnet-ElSistemaCivilDeCarreraEnEspana-3702303%20(2).pdf)
- Servir (2012). *El Servicio Civil Peruano*. Lima, Perú: PCM.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima, Perú: Diograf
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). An overview of research designs relevant to nursing. Part 1: Quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15 (3), 502-507. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692007000300022&lng=en&tlng=en

- Stevanović, M. y Gmitrović, A. (2015). Importance and role of internal communication in organizations. *Applied Mechanics and Materials*, 806, 302-307. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/288854667_Importance_and_Role_of_Internal_Communication_in_Organizations
- Steyn, E., Steyn, D. y Van Rooyen, M. (2011). Internal Communication at Daimler Chrysler South Africa: A Qualitative Perspective on Two-Way Symmetrical Communication and Internal Marketing. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 5 (4), 131-144. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1732368026/2AECC0C0BE54D21PQ/2?accountid=37408>
- Sú, C. (2018). [En Corrales, A. (Comp)] (2018). *Profesionalizando el Servicio Civil. Reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina*. (271-283). Lima: Servir.
- Suarez, J. (2019). *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_C_J.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Tassara, F. (2019). Servir: Diez entidades estarán bajo la Ley del Servicio Civil a fin de año. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/servir-entidades-publicas-trabajadores-negociacion-colectiva-gente-le-molesta-control-reglas-onp-bcr-minem-minam-minagri-sbs-ecpm-noticia-677590-noticia/>
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología Desde El Caribe*, (12), 115-132. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1436993258?accountid=37408>

- Thunnissen, M. y Buttiens, D. (2017). Talent management in public sector organizations: A study on the impact of contextual factors on the TM approach in Flemish and Dutch public sector organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391-418. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1963304632/668D3CBFFE4E41B4PQ/4?accountid=37408>
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Revista de Salud Pública*, (14), p. 56-67, feb. 2012. ISSN 2539-3596. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/34063/37866>
- Ulrich, D. (1997). *Human resources champions. The next agenda for adding value and delivering result*. Estados Unidos: Harvard Business School Press.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica (2da ed.). Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea a la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (3ra ed.). Lima: USMP.
- Vásquez, A. (2018). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Vasquez_AAA.pdf
- Verghese, A. (2017). Internal communication: Practices and implications. *SCMS Journal of Indian Management*, 14(3), 103-113. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2232610901?accountid=37408>
- Vineyard, S., Fitz, D., Larkins, L. y Parker, A. (2020). Reimagine the Financial Management Workforce for Success in an Age of Innovation. *The Journal of*

Government Financial Management, 68 (4), 44-49. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2376136560/72A7603E154EE6PQ/9?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

"El Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima" Autor: Miguel Ernesto Robles Perez				VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1: Régimen del servicio civil				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?	Determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	Existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	Selección	Convocatoria adecuada Selección adecuada Procedimientos estrictos Meritocracia	1-4		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas:	Capacitación	Cursos externos Capacitación general Capacitación en horas laborales	5-8		
1. ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión reclutamiento en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?	1. Determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión reclutamiento en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	1. Existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión reclutamiento en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	Promoción	Promoción adecuada para la institución Promoción adecuada para el trabajador Promoción constante Antigüedad	9-12		
2. ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión selección en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?	2. Determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión selección en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	2. Existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	Evaluación	Desarrollo de actividades Evaluación a jefes Evaluación sin despidos	13-15	Escala ordinal tipo Likert	Alto 110-150 Medio 70-109 Bajo 30-69
3. ¿Cuál es la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión formación en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020?	3. Determinar la relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión formación en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	3. Existe relación entre el Régimen del Servicio Civil y la dimensión formación en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima - 2020.	Desplazamiento	Desplazamiento a otras áreas Desplazamiento a otras instituciones para su desarrollo Desplazamiento a otras instituciones para mejora en remuneración Mejor infraestructura	16-19		
			Sanciones	Mejora institucional Debido proceso administrativo Legajo personal	20-22		
			Remuneraciones	Remuneraciones según perfil Cubrir necesidades básicas Incremento periódico Negociaciones colectivas	23-26		
			Desvinculación	Incentivo Jubilación justa Retorno Despidos innecesarios	27-30		

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal</p> <p>NIVEL: Descriptivo correlacional</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>La población está conformada por 30 trabajadores pertenecientes a la Subgerencia de Organización y Modernización y la Subgerencia de Planeamiento Corporativo de la Gerencia de Planificación de la MML.</p>	<p>Variable 1: Régimen Servicio Civil</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Ámbito de aplicación: Trabajadores pertenecientes a la Subgerencia de Organización y Modernización y la Subgerencia de Planeamiento Corporativo de la Gerencia de Planificación de la MML.</p> <p>Forma de administración: Individual</p> <p>Número de ítems: 30</p> <p>Variable 2: Gestión del talento humano</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Ámbito de aplicación: Trabajadores pertenecientes a la Subgerencia de Organización y Modernización y la Subgerencia de Planeamiento Corporativo de la Gerencia de Planificación de la MML.</p> <p>Forma de administración: Individual</p> <p>Número de ítems: 30</p>	<p>El instrumento aplicado a los trabajadores fue procesado a través del software SPSS, V.25, a efectos de visualizar los resultados en tablas y porcentajes. Se elaboró las tablas cruzadas para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar de mejor manera los resultados. Asimismo, se aplicó estadística inferencial para analizar la correlación de Rho de Spearman, a fin de saber la relación que existe entre las variables de la investigación.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Régimen del servicio civil	Es un proceso cuya finalidad es establecer una estructura de puestos optima que será ocupada por servidores públicos idóneos y competentes, en el marco de la mejora del aparato estatal. (Servir, 2012).	Es el conjunto de procesos para el desarrollo de la carrera pública, los mismos que son: seleccionar, capacitar, promocionar, evaluar, desplazar, sancionar, entrega de remuneración y la desvinculación de los servidores públicos (Servir, 2012).	Selección	Convocatoria adecuada Selección adecuada Procedimientos estrictos Mentoracia	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
			Capacitación	Cursos externos Cursos internos Capacitación general Capacitación en horas laborales		
			Promoción	Promoción adecuada para la institución Promoción adecuada para el trabajador Promoción constante Antigüedad		
			Evaluación		Desarrollo de actividades Evaluación a jefes Evaluación sin despidos	
			Desplazamiento		Desplazamiento a otras áreas Desplazamiento a otras instituciones para su desarrollo Desplazamiento a otras instituciones para mejora en remuneración Mejor infraestructura	
			Sanciones		Mejora institucional Debido proceso administrativo Legajo personal	
			Remuneraciones		Remuneraciones según perfil Cubrir necesidades básicas Incremento periódico Negociaciones colectivas	
			Desvinculación		Incentivo Jubilación justa Retorno Despidos innecesarios	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Es un enfoque mediante el cual las personas dejan de ser consideradas un recurso (humano) y pasan a ser la base principal de la nueva concepción de organización. (Chiavenato, 2008)	Es el conjunto procesos orientada a fortalecer el factor humano, los mismos que son: reclutamiento, selección, formación, remuneración, comunicación e higiene y seguridad en el trabajo del personal que labora en una organización. (Chiavenato, 2008)	Reclutamiento Selección Formación Remuneración Comunicación Higiene y seguridad en el trabajo	Objetividad Necesidades Exigencias de personal Inducción previa Disposiciones legales Requerimientos institucionales Discriminación entre el personal Distinción de género Distinción de religión Capacitaciones generales Capacitaciones según capacidades Capacitaciones externas Ética y valores Información procedimientos Becas de estudio Tiempo previsto Justa y equitativa Igualdad Necesidades básicas Comunicación entre jefes y trabajadores Comunicación entre empleados Charlas motivacionales Políticas de seguridad Funciones escritas Inventivos por buenas prácticas Reuniones por aportes Reuniones de coordinación Informes de riesgos Identificación de riesgos Evaluación de los riesgos	Totamente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Anexo 3. Figuras



Figura 1. Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú. Servir (2012; p.19).

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD
D. Leg. 276 - Funcionarios	237
D. Leg. 276 - Empleados	935
D. Leg. 276 - Contratados	657
D. Leg. 728 - Obrero	558
D. Leg. 1057 - CAS	2345
Total de Trabajadores	4732

Figura 2. Cantidad de trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima a enero 2019, según régimen laboral. Municipalidad Metropolitana de Lima – MML (2019; p.9).

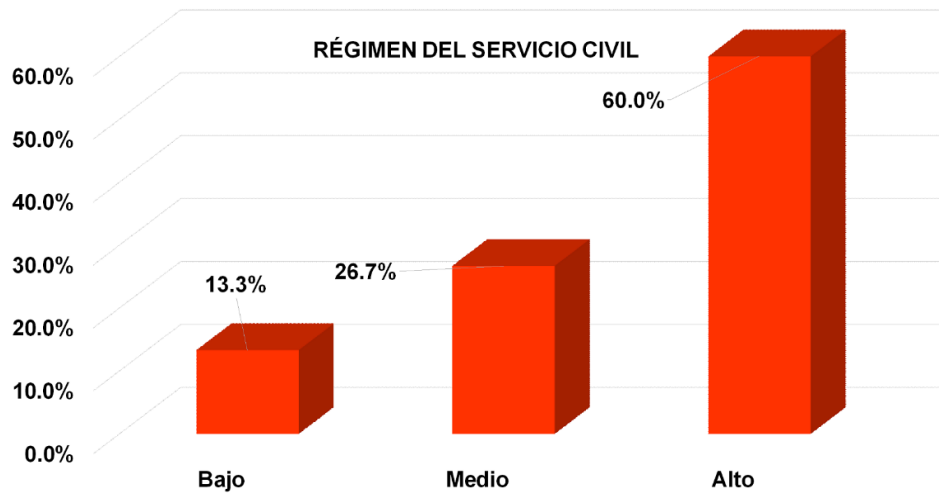


Figura 3. Descriptivos de la variable Régimen del servicio civil y sus dimensiones

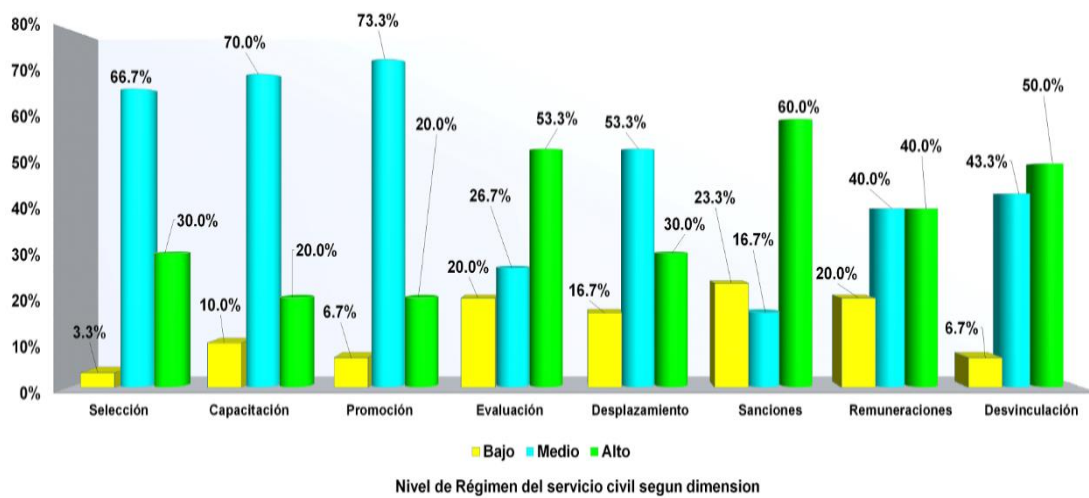


Figura 4. Descriptivos de las dimensiones de Régimen del servicio civil

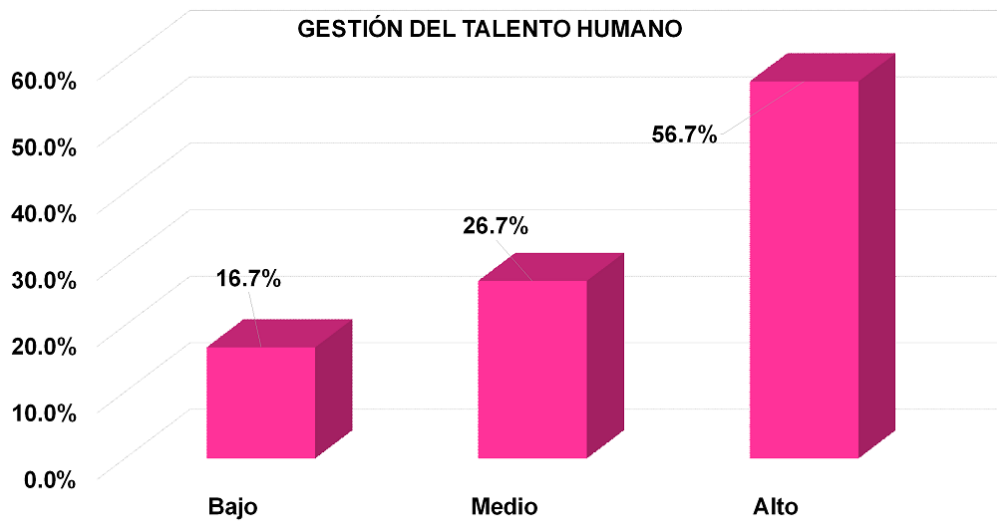


Figura 5. Descriptivos de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones

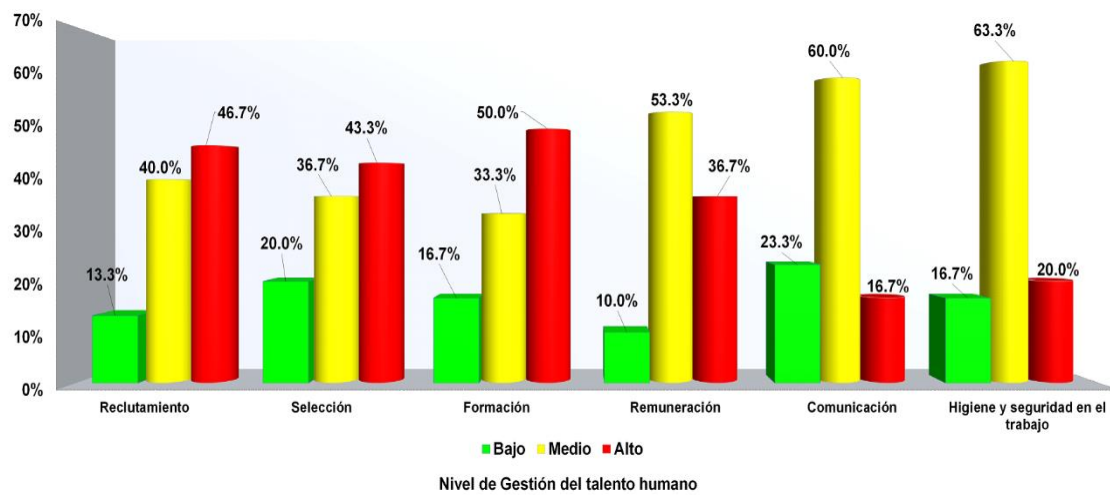


Figura 6. Descriptivos de las dimensiones de Gestión del talento humano

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Figura 7. Interpretación del coeficiente de Correlación de Pearson o Spearman.

Soto (2015; p.131)

Anexo 6. Confiabilidad de instrumento de la variable 1

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	105,30	498,116	,161	.	,921
Preg2	105,20	474,063	,521	.	,915
Preg3	104,75	490,618	,349	.	,918
Preg4	104,90	473,674	,586	.	,914
Preg5	105,15	455,818	,802	.	,911
Preg6	104,60	479,200	,629	.	,914
Preg7	105,25	474,408	,483	.	,916
Preg8	105,25	475,355	,517	.	,915
Preg9	105,15	459,924	,795	.	,911
Preg10	104,40	496,989	,301	.	,918
Preg11	105,15	459,924	,795	.	,911
Preg12	104,70	488,747	,402	.	,917
Preg13	105,30	462,116	,769	.	,911
Preg14	104,40	496,989	,301	.	,918
Preg15	105,25	486,197	,332	.	,919
Preg16	104,70	488,747	,402	.	,917
Preg17	105,30	462,116	,769	.	,911
Preg18	104,40	496,989	,301	.	,918
Preg19	105,15	459,924	,795	.	,911
Preg20	104,70	488,747	,402	.	,917
Preg21	105,30	462,116	,769	.	,911
Preg22	104,40	496,989	,301	.	,918
Preg23	105,25	486,197	,332	.	,919
Preg24	105,20	471,537	,547	.	,915
Preg25	104,70	486,853	,422	.	,917
Preg26	104,90	480,832	,497	.	,916
Preg27	104,85	485,187	,424	.	,917
Preg28	104,55	483,629	,526	.	,915
Preg29	105,20	477,747	,454	.	,916
Preg30	104,60	495,200	,258	.	,919

Anexo 7. Confiabilidad de instrumento de la variable 2

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunt01	105,90	611,989	,376	.	,949
Pregunt02	105,45	627,208	,229	.	,949
Pregunt03	105,60	597,516	,632	.	,946
Pregunt04	105,85	576,239	,861	.	,943
Pregunt05	105,30	608,537	,596	.	,946
Pregunt06	105,95	608,050	,401	.	,948
Pregunt07	105,85	581,292	,851	.	,943
Pregunt08	105,40	612,253	,491	.	,947
Pregunt09	106,00	582,737	,841	.	,943
Pregunt10	105,10	623,042	,374	.	,948
Pregunt11	105,85	581,292	,851	.	,943
Pregunt12	105,40	612,253	,491	.	,947
Pregunt13	106,00	582,737	,841	.	,943
Pregunt14	105,10	623,042	,374	.	,948
Pregunt15	105,85	581,292	,851	.	,943
Pregunt16	105,40	612,253	,491	.	,947
Pregunt17	106,00	582,737	,841	.	,943
Pregunt18	105,10	623,042	,374	.	,948
Pregunt19	105,85	581,292	,851	.	,943
Pregunt20	105,40	612,253	,491	.	,947
Pregunt21	106,00	582,737	,841	.	,943
Pregunt22	105,10	623,042	,374	.	,948
Pregunt23	105,40	612,253	,491	.	,947
Pregunt24	106,00	582,737	,841	.	,943
Pregunt25	105,10	623,042	,374	.	,948
Pregunt26	105,85	581,292	,851	.	,943
Pregunt27	105,40	612,253	,491	.	,947
Pregunt28	106,00	582,737	,841	.	,943
Pregunt29	105,10	623,042	,374	.	,948
Pregunt30	105,95	629,629	,143	.	,951

Anexo 8. Base de datos de la variable 1

V1 RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL																														
	D1 Selección				D2 Capacitación				D3 Promoción				D4 Evaluación			D5 Desplazamiento				D6 Sanciones			D7 Remuneraciones				D8 Desvinculación			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
ENC 1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
ENC 2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4
ENC 3	5	5	1	2	4	3	2	1	3	5	1	2	3	1	1	1	3	5	1	3	1	1	3	5	2	1	4	3	2	1
ENC 4	4	3	2	2	3	5	3	1	5	3	2	2	5	3	3	2	5	3	1	2	1	1	5	3	3	1	3	5	2	1
ENC 5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	2	4
ENC 6	5	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	4	1
ENC 7	4	3	2	3	4	4	4	1	5	5	2	2	5	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
ENC 8	4	4	4	2	5	5	4	1	3	1	4	2	3	1	4	3	3	1	1	3	1	4	3	1	4	1	5	5	1	1
ENC 9	5	5	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
ENC 10	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4
ENC 11	3	4	4	4	4	2	1	2	3	5	5	4	4	2	1	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4
ENC 12	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	2
ENC 13	2	4	3	1	1	5	5	2	2	3	5	1	4	3	2	3	5	1	2	5	5	1	1	5	1	2	4	4	3	2
ENC 14	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	5
ENC 15	2	5	3	4	3	3	5	4	2	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4
ENC 16	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4
ENC 17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
ENC 18	4	5	5	2	1	4	4	1	4	3	1	2	5	5	2	3	1	2	1	4	4	3	1	4	4	1	1	5	5	1
ENC 19	3	3	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	2	2	1	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	4	3	5	4
ENC 20	3	4	4	4	3	3	1	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5
ENC 21	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
ENC 22	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
ENC 23	3	5	4	3	3	5	1	1	5	3	4	3	4	3	1	1	3	5	1	5	5	4	3	5	1	1	4	3	5	1
ENC 24	5	3	2	2	5	3	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	5	5	5	4	3	2	5	3	2	5	3	5	5	4
ENC 25	4	2	3	2	4	3	2	1	4	3	2	5	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	5
ENC 26	4	4	1	3	4	4	3	1	5	5	1	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
ENC 27	5	5	4	3	5	5	4	2	3	1	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	2
ENC 28	3	1	3	3	3	1	4	3	1	1	3	3	5	5	4	4	3	1	4	4	4	3	3	1	4	3	5	5	4	4
ENC 29	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5
ENC 30	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1

Anexo 9. Base de datos de la variable 2

	V2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																													
	D1 Reclutamiento				D2 Selección					D3 Formación						D4 Remuneración				D5 Comunicación			D6 Higiene y seguridad en el trabajo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
ENC 1	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	4	3	5	5	5	3	4	4
ENC 2	4	4	1	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	1	4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3
ENC 3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	4
ENC 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2
ENC 5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
ENC 6	3	5	1	2	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	1	5	3	1	2	3	5	1	3	3	4	3	1	1	5	1
ENC 7	4	5	1	2	1	1	2	5	5	1	5	2	1	1	5	2	1	5	2	1	5	2	3	3	5	5	2	2	1	1
ENC 8	4	3	1	4	1	2	5	5	2	2	1	1	5	2	4	4	5	1	4	1	3	5	5	5	1	4	1	1	2	4
ENC 9	5	5	1	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	1	4	4	2	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4
ENC 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	5	5	5	4	4	1	4	4	5	4	4	4	1	4	1
ENC 11	3	5	3	1	4	4	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3	1	1	1	3	4	3	1	3	3	1	3	4
ENC 12	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	1	1	5	5	5	4	1	4	3	5	5	3	4	3	3	1	1
ENC 13	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	5	4	3	1	5	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	4
ENC 14	4	3	5	4	4	5	3	1	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3
ENC 15	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	2	3	5	5	3	3	2	3	4	3	3	3	5	5	5	2
ENC 16	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	4	3	3	5	4	5	4	3
ENC 17	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	5	1	4	1	4	4
ENC 18	1	3	1	2	4	1	1	1	4	2	4	1	1	2	2	2	3	4	2	1	1	1	2	4	3	1	1	3	2	2
ENC 19	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	1	5	5	1	4	3	3	4	3	4	1	1	5	4	4
ENC 20	4	4	5	4	2	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	1	5	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4
ENC 21	5	4	4	5	4	5	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	1	1	4
ENC 22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4
ENC 23	3	3	1	3	1	1	5	1	1	1	4	5	1	1	1	3	3	1	5	1	1	4	1	4	4	1	3	3	1	1
ENC 24	2	3	4	2	5	5	4	5	5	4	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	4	1
ENC 25	1	1	5	5	1	1	5	1	5	1	2	2	5	1	4	1	5	2	5	1	5	2	1	2	2	2	5	5	1	4
ENC 26	1	1	4	5	1	1	4	5	5	2	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	2	2	4	2	1	3	5	1	1
ENC 27	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3
ENC 28	4	4	4	3	3	2	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4
ENC 29	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	2	3	5	5	4	4
ENC 30	2	3	1	2	3	3	1	1	3	3	4	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3

Anexo 10. Tabla de especificaciones variable 1

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	Selección	10%	4	Convocatoria adecuada	El proceso de convocatoria de personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.
				Selección adecuada	El proceso de selección de personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.
				Procedimientos estrictos	Se requiere que el nuevo Régimen del Servicio Civil cuente con procedimientos más estrictos de selección de personal.
				Meritocracia	Es necesario que el nuevo Régimen del Servicio Civil considere importante la meritocracia al momento de la selección del personal.
	Capacitación	15%	4	Cursos externos	El proceso de capacitación de cursos externos, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.
				Cursos internos	El proceso de capacitación de cursos internos, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.
				Capacitación general	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, el proceso de capacitación tenga en cuenta a todos los trabajadores de la institución sin excepción.
				Capacitación en horas laborales	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las capacitaciones del personal sean en horas laborables.
	Promoción	15%	4	Promoción adecuada para la institución	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.
				Promoción adecuada para el trabajador	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para los trabajadores.
				Promoción constante	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser de manera constante en el personal.
				Antigüedad	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las promociones a niveles superiores, deben considerar al personal más antiguo de la institución.
	Evaluación	15%	3	Desarrollo de actividades	El proceso de evaluación del personal, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el mejor desarrollo de las actividades dentro de la institución.
				Evaluación a jefes	El proceso de evaluación del personal, según el Régimen del Servicio Civil, también debe corresponder al superior jerárquico.
				Evaluación sin despidos	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las evaluaciones del personal no deben significar despido alguno.
	Desplazamientos	10%	4	Desplazamiento a otras áreas	El desplazamiento del personal a otras áreas de la institución, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el desarrollo del servidor público.
				Desplazamiento a otras instituciones para su desarrollo	El desplazamiento del personal a otras instituciones, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el desarrollo del servidor público.
				Desplazamiento a otras instituciones para mejora en remuneración	El desplazamiento del personal a otras instituciones, según el nuevo Régimen del Servicio Civil, debe significar mejora en las remuneraciones del personal.
				Mejor infraestructura	El nuevo Régimen del Servicio Civil, debe permitir encontrarse en mejores condiciones de infraestructura.
	Sanciones	10%	3	Mejora institucional	Las sanciones por medidas disciplinarias al personal, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir la mejora de la institución.
Debido proceso administrativo				Las medidas disciplinarias al personal, según el Régimen del Servicio Civil, deben estar de acuerdo al debido proceso administrativo.	
Lejago personal				Las sanciones por hechos menores no deben estar contemplados en el legajo del trabajador.	
Remuneraciones	15%	4	Remuneraciones según perfil	Las escalas remunerativas al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser única según perfil.	
			Cubrir necesidades básicas	Las remuneraciones al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe cubrir todas las necesidades básicas.	
			Incremento periódico	Las remuneraciones al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe tener un incremento periódico.	
			Negociaciones colectivas	Las remuneraciones al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser contemplado en las negociaciones colectivas.	
Desvinculación	10%	4	Incentivo	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe tener un incentivo económico por tiempo de servicios.	
			Jubilación justa	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe permitir una jubilación justa.	
			Retorno	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe permitir la posibilidad de retorno, de acuerdo a los requerimientos de la institución.	
			Despidos innecesarios	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, no debe contemplar despidos innecesarios.	

Anexo 11. Tabla de especificaciones variable 2.

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Reclutamiento	10%	4	Objetividad Necesidades Exigencias de personal Inducción previa	El reclutamiento del personal es acorde a las necesidades objetivas de la institución. La institución da a conocer las necesidades de personal con la debida anticipación. El proceso de reclutamiento tiene las exigencias necesarias para contar con personal idóneo. El reclutamiento posee etapas de inducción previa.
	Selección	15%	5	Disposiciones legales Requerimientos institucionales Discriminación entre el personal Distinción de género Distinción de religión	La selección del personal se realiza cumpliendo con las disposiciones legales respectivos. La selección de personal se realiza cumpliendo con los requerimientos institucionales. Existe discriminación entre los nuevos requerimientos y el personal que viene laborando en la institución. Existe distinción de género en la selección del personal. Existe distinción de religión en la selección del personal.
	Formación	15%	6	Capacitaciones generales Capacitaciones según capacidades Capacitaciones externas Ética y valores Información procedimientos Becas de estudio	La institución realiza capacitaciones a todos los trabajadores por igual. La institución realiza capacitaciones al personal que necesita mejorar en determinadas capacidades. El personal es capacitado en instituciones externas a la institución. La institución capacita constantemente en ética y valores a todo el personal. Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre los procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo. La institución facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas).
	Remuneración	15%	4	Tiempo previsto Justa y equitativa Igualdad Necesidades básicas	Se entrega las remuneraciones en el tiempo establecido. Los trabajadores reciben una remuneración justa y equitativa. No existe mucha diferencia entre trabajadores que realizan iguales actividades y en diferentes regímenes. La remuneración permite la asistencia a las necesidades básicas.
	Comunicación	10%	3	Comunicación entre jefes y trabajadores Comunicación entre empleados Charlas motivacionales	Existe excelente comunicación entre jefes y trabajadores. Existe excelente comunicación entre los mismos trabajadores. La institución incentiva charlas de motivación para mejorar la comunicación.
	Higiene y seguridad en el trabajo	10%	8	Políticas de seguridad Funciones escritas Incentivos por buenas prácticas Incentivos por aportes Reuniones de coordinación Informes de riesgos Identificación de riesgos Evaluación de los riesgos	La institución coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar del compromiso y bienestar de los trabajadores. La Dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización. Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de atención (p.e., correcta utilización de equipos de protección). Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo. Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos. Existe en la institución sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo. Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSION 1: SELECCIÓN										
1	El proceso de convocatoria de personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.			X			X				X
2	El proceso de selección de personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.			X			X				X
3	Se requiere que el nuevo Régimen del Servicio Civil cuente con procedimientos más estrictos de selección de personal.			X			X				X
4	Es necesario que el nuevo Régimen del Servicio Civil considere importante la meritocracia al momento de la selección del personal.			X			X				X
	DIMENSION 2: CAPACITACION										
5	El proceso de capacitación de cursos externos, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.			X			X				X
6	El proceso de capacitación de cursos internos, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.			X			X				X
7	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, el proceso de capacitación tenga en cuenta a todos los trabajadores de la institución sin excepción.			X			X				X
8	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las capacitaciones del personal sean en horas laborales.			X			X				X
	DIMENSION 3: PROMOCION										
9	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.			X			X				X
10	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para los trabajadores.			X			X				X
11	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser de manera constante en el personal.			X			X				X
12	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las promociones a niveles superiores, deben considerarse al personal más antiguo de la institución.			X			X				X
	DIMENSION 4: EVALUACION										
13	El proceso de evaluación del personal, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el mejor desarrollo de las actividades dentro de la institución.			X			X				X

30	Las derivaciones del personal, según el Reglamento del Servicio Civil, no debe contemplar daños imprevistos.									
				X					X	
										X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor, Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

20 de Julio del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 13. Certificado de validación del instrumento de la variable 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a			Relevancia ^b			Claridad ^c			Sugerencias
		M	D	O	M	D	O	M	D	O	
	DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO										
1	El reclutamiento del personal se acorde a las necesidades o exigencias de la institución.				/						
2	La institución da a conocer las necesidades de personal con la debida anticipación.				/						
3	El proceso de reclutamiento tiene las exigencias necesarias para contar con personal idóneo.				/						
4	El reclutamiento posee etapas de inducción previa.				/						
	DIMENSION 2: SELECCIÓN										
5	La selección del personal se realiza cumpliendo con las disposiciones legales respectivos.				/						
6	La selección de personal se realiza cumpliendo con los requerimientos institucionales.				/						
7	Existe discriminación entre los niveles requerimientos y el personal que viene laborando en la institución.				/						
8	Existe distinción de género en la selección del personal.				/						
9	Existe distinción de religión en la selección del personal.				/						
	DIMENSION 3: FORMACION										
10	La institución realiza capacitaciones a todos los trabajadores por igual.				/						
11	La institución realiza capacitaciones al personal que necesita mejorar en determinadas especialidades.				/						
12	El personal es capacitado en instituciones externas a la institución.				/						
13	La institución capacita constantemente en ética y valores a todo el personal.				/						
14	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre los procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.				/						
15	La institución facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas).				/						
	DIMENSION 4: REMUNERACION										
16	Se entrega las remuneraciones en el tiempo establecido.				/						
17	Los trabajadores reciben una remuneración justa y equitativa.				/						
18	No existe mucha diferencia entre trabajadores que realizan iguales actividades y en diferentes regímenes.				/						
19	La remuneración permite la asistencia a las necesidades básicas.				/						
	DIMENSION 5: COMUNICACION										
20	Existe excelente comunicación entre jefes y trabajadores.				/						



Observaciones: Hay suficiencia en los ítems planteados.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mega Santiago Hiroshi Kenji DNI: 40506435

Especialidad del validador: M. F. de la U. de Santiago 18 de Junio del 2020

Relevancia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Claridad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y claro.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

C. M. G.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	A A	D A	M D	A A	D A	M D	A A	D A	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO										
1	El reclutamiento del personal es acorde a las necesidades objetivas de la institución.		X			X			X		
2	La institución da a conocer las necesidades de personal con la debida anticipación.		X			X			X		
3	El proceso de reclutamiento tiene las exigencias necesarias para contar con personal idóneo.		X			X			X		
4	El reclutamiento posee etapas de inducción previa.		X			X			X		
	DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN										
5	La selección del personal se realiza cumpliendo con las disposiciones legales respectivos.		X			X			X		
6	La selección de personal se realiza cumpliendo con los requerimientos institucionales.		X			X			X		
7	Existe discriminación entre los nuevos requerimientos y el personal que viene laborando en la institución.		X			X			X		
8	Existe distinción de género en la selección del personal.		X			X			X		
9	Existe distinción de religión en la selección del personal.		X			X			X		
	DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN										
10	La institución realiza capacitaciones a todos los trabajadores por igual.		X			X			X		
11	La institución realiza capacitaciones al personal que necesita mejorar en determinadas capacidades.		X			X			X		
12	El personal es capacitado en instituciones externas a la institución.		X			X			X		
13	La institución capacita constantemente en ética y valores a todo el personal.		X			X			X		
14	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre los procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.		X			X			X		
15	La institución facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas).		X			X			X		
	DIMENSIÓN 4: REMUNERACION										
16	Se entrega las remuneraciones en el tiempo establecido.		X			X			X		
17	Los trabajadores reciben una remuneración justa y equitativa.		X			X			X		
18	No existe mucha diferencia entre trabajadores que realizan iguales actividades y en diferentes regímenes.		X			X			X		
19	La remuneración permite la asistencia a las necesidades básicas.		X			X			X		



DIMENSION 5: COMUNICACION												
20	Existe excelente comunicación entre jefes y trabajadores.								X			X
21	Existe excelente comunicación entre los mismos trabajadores.								X			X
22	La institución incentiva charlas de motivación para mejorar la comunicación.								X			X
DIMENSION 6: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO												
23	La institución coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar del compromiso y bienestar de los trabajadores.								X			X
24	La Dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.								X			X
25	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de atención (p.e., correcta utilización de equipos de protección).								X			X
26	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.								X			X
27	Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.								X			X
28	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos.								X			X
29	Existe en la institución sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo.								X			X
30	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo.								X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

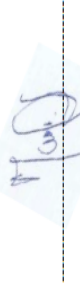
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candía Menor Marco Antonio** DNI: **10050551**

Especialidad del validador: **Asesor Teórico - Metodológico**

20 de Julio del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 14. Instrumento de la variable 1



ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SOBRE RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2020

Buenos días / tardes:

Estamos trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis de Maestría en Gestión Pública que tiene como objetivo conocer cómo se percibe el nuevo Régimen del Servicio Civil y su relación con la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Para ello, necesitamos conocer algunos aspectos relacionados a las mismas; por lo que agradeceremos nos pueda responder cada una de las preguntas que le formularemos con la verdad y seriedad que el caso amerita, mencionando que la presente encuesta es anónima y será empleado estrictamente para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque solo una opción posible. No hay preguntas correctas o incorrectas, simplemente reflejan su estado personal.

Gracias por su colaboración.

Agradecemos por anticipado su gentil colaboración.

Edad: Sexo:

Condición laboral: Nombrado..... Contratado

Instrucción: Técnico superior:; Titulado:.....; Posgrado.....

Instrucciones: Marque con (x) o (+), la alternativa que corresponda a su respuesta:

- Totalmente en desacuerdo 1
- En Desacuerdo 2
- Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo 3
- De Acuerdo 4
- Totalmente de Acuerdo 5

	RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	1	2	3	4	5
1	El proceso de convocatoria de personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.					
2	El proceso de selección de personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.					
3	Se requiere que el nuevo Régimen del Servicio Civil cuente con procedimientos más estrictos de selección de personal.					
4	Es necesario que el nuevo Régimen del Servicio Civil considere importante la meritocracia al momento de la selección del personal.					
5	El proceso de capacitación de cursos externos, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.					
6	El proceso de capacitación de cursos internos, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.					
7	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, el proceso de capacitación tenga en cuenta a todos los trabajadores de la institución sin excepción.					



8	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las capacitaciones del personal sean en horas laborables.				
9	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para la institución.				
10	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, es el más adecuado para los trabajadores.				
11	El proceso de promoción del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser de manera constante en el personal.				
12	En el Régimen del Servicio Civil, las promociones a niveles superiores, deben considerar al personal más antiguo de la institución.				
13	El proceso de evaluación del personal, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el mejor desarrollo de las actividades dentro de la institución.				
14	El proceso de evaluación del personal, según el Régimen del Servicio Civil, también debe corresponder al superior jerárquico.				
15	Es necesario que, según el Régimen del Servicio Civil, las evaluaciones del personal no deben significar despido alguno.				
16	El desplazamiento del personal a otras áreas de la institución, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el desarrollo del servidor público.				
17	El desplazamiento del personal a otras instituciones, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir el desarrollo del servidor público.				
18	El desplazamiento del personal a otras instituciones, según el nuevo Régimen del Servicio Civil, debe significar mejora en las remuneraciones del personal.				
19	El nuevo Régimen del Servicio Civil, debe permitir encontrarse en mejores condiciones de infraestructura.				
20	Las sanciones por medidas disciplinarias al personal, según el Régimen del Servicio Civil, va a permitir la mejora de la institución.				
21	Las medidas disciplinarias al personal, según el Régimen del Servicio Civil, deben estar de acuerdo al debido proceso administrativo.				
22	Las sanciones por hechos menores no deben estar contemplados en el legajo del trabajador.				
23	Las escalas remunerativas al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser única según perfil.				
24	Las remuneraciones al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe cubrir todas las necesidades básicas.				
25	Las remuneraciones al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe tener un incremento periódico.				
26	Las remuneraciones al personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe ser contemplado en las negociaciones colectivas.				
27	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe tener un incentivo económico por tiempo de servicios.				
28	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe permitir una jubilación justa.				
29	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, debe permitir la posibilidad de retorno, de acuerdo a los requerimientos de la institución.				
30	Las desvinculaciones del personal, según el Régimen del Servicio Civil, no debe contemplar despidos innecesarios.				

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 15. Instrumento de la variable 2



ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2020

Buenos días / tardes:

Estamos trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis de Maestría en Gestión Pública que tiene como objetivo conocer cómo se percibe el nuevo Régimen del Servicio civil y su relación con la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Para ello, necesitamos conocer algunos aspectos relacionados a las mismas; por lo que agradeceremos nos pueda responder cada una de las preguntas que le formularemos con la verdad y seriedad que el caso amerita, mencionando que la presente encuesta es anónima y será empleado estrictamente para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque solo una opción posible. No hay preguntas correctas o incorrectas, simplemente reflejan su estado personal.

Gracias por su colaboración.

Agradecemos por anticipado su gentil colaboración.

Edad: Sexo:

Condición laboral: Nombrado..... Contratado

Instrucción: Técnico superior:; Titulado:.....; Posgrado.....

Instrucciones: Marque con (x) o (+), la alternativa que corresponda a su respuesta:

Totalmente en desacuerdo 1
 En Desacuerdo 2
 Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo 3
 De Acuerdo 4
 Totalmente de Acuerdo 5

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
1	El reclutamiento del personal es acorde a las necesidades objetivas de la institución.					
2	La institución da a conocer las necesidades de personal con la debida anticipación.					
3	El proceso de reclutamiento tiene las exigencias necesarias para contar con personal idóneo.					
4	El reclutamiento del personal posee etapas de inducción previa.					
5	La selección del personal se realiza cumpliendo con las disposiciones legales respectivos.					
6	La selección de personal se realiza cumpliendo con los requerimientos institucionales.					
7	Existe discriminación entre los nuevos requerimientos y el personal que viene laborando en la institución.					
8	Existe distinción de género en la selección del personal.					
9	Existe distinción de religión en la selección del personal.					
10	La institución realiza capacitaciones a todos los trabajadores por igual.					
11	La institución realiza capacitaciones al personal que necesita mejorar en determinadas capacidades.					

12	El personal es capacitado en instituciones externas a la institución.					
13	La institución capacita constantemente en ética y valores a todo el personal.					
14	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre los procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.					
15	La institución facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma (permisos, becas).					
16	Se entrega las remuneraciones en el tiempo establecido.					
17	Los trabajadores reciben una remuneración justa y equitativa.					
18	No existe mucha diferencia entre trabajadores que realizan iguales actividades y en diferentes regímenes.					
19	La remuneración permite la asistencia a las necesidades básicas.					
20	Existe excelente comunicación entre jefes y trabajadores.					
21	Existe excelente comunicación entre los mismos trabajadores.					
22	La institución incentiva charlas de motivación para mejorar la comunicación.					
23	La institución coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar del compromiso y bienestar de los trabajadores.					
24	La Dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para todos los miembros de la organización.					
25	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de atención (p.e., correcta utilización de equipos de protección).					
26	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.					
27	Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.					
28	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos.					
29	Existe en la institución sistemas para identificar riesgos en todos los puestos de trabajo.					
30	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 16. Constancia de autorización.



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Se autoriza al Sr. Miguel Ernesto Robles Perez, identificado con DNI Nro. 45168074, alumno del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para que realice la aplicación de los instrumentos de su investigación (tesis) titulada: "El Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima".

Para lo cual deberá coordinar con el área correspondiente a fin de que le otorguen las facilidades del caso.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 19 de junio de 2020.

 MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE PERSONAL

RICARDO SARRÍN PONCE
SUBDIRECCIÓN DE PERSONAL

Anexo 17. Dictamen Final



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“EL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

ROBLES PEREZ MIGUEL ERNESTO

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 30 de Julio del 2020

Mg. Cárdenas Canales, Daniel

Mg. Candia Menor, Marco Antonio

Anexo 18. Declaratoria de originalidad del autor.



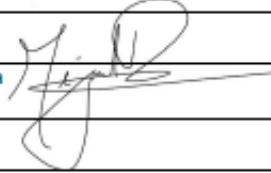
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Robles Perez, Miguel Ernesto, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "El Régimen del Servicio Civil y la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima" es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lima, 30 de julio de 2020

Robles Perez, Miguel Ernesto	
DNI: 45169074	Firma 
ORCID: 0000-0002-4339-6856	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	

