



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión del talento humano en el marco de la  
Ley Servir en los trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Ángel Alfonso Vásquez Aguilar

**ASESORA:**

Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2018**



## DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VÁSQUEZ AGUILAR, ANGEL ALFONSO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN 2018**

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 8:45 p.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Mercedes María Nagamine Miyashiro

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
 - Formato APA  
 .....  
 - Completar referencias  
 .....  
 - Revisar ortografía  
 .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a las siguientes promociones de maestría, que sé que irán buscando cada vez más para su crecimiento profesional, sobre todo a los jóvenes que con su gran imaginación abren la mente de los grandes pensadores ahí donde la racionalidad falla.

También a mis hermanas y sobrinos, que me ayudaron a formarme con la mejor de sus disposiciones y con mucho cariño.

A mis amigos, que contribuyeron siempre a mi formación profesional.

### **Agradecimiento**

A mis profesores y todos aquellos que han aportado a que sea una mejor persona y un buen profesional.

A mi asesora, que me ayudó y me supo alentar para resolver los inconvenientes del camino y llevar a cabo esta tesis

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Ángel Alfonso Vásquez Aguilar, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”, presentada, en 74 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de julio de 2018

---

Ángel Alfonso Vásquez Aguilar

DNI: 01062462

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento la Tesis titulada “Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018” cuyo contenido constituye el informe de tesis de investigación realizada, con el propósito de optar el Grado de Maestro en Gestión Pública

La presente investigación de tesis cuenta con 8 Capítulos, las cuales se dividen en:

En el Capítulo I se aborda lo referente a la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación de los estudios, las hipótesis y los objetivos.

En el Capítulo II, se abordó el Método de la investigación; que comprende las variables y su Operacionalización, la metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el Capítulo III, se presentó los resultados, los mismos que se presentan de manera descriptiva y explicativa en función de la variable gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir y sus respectivos indicadores en estudio

En el Capítulo IV, se detalla la discusión, el mismo que consta de la contratación de los resultados con el marco teórico y los resultados de otras investigaciones, con la finalidad de fundamentar las razones de los valores obtenidos para la variable en estudio.

El Capítulo V, se presenta las conclusiones y en Capítulo VI las Recomendaciones. Finalmente en el Capítulo VII, las Referencias bibliográficas y el Capítulo VIII, los anexos.

**Índice de contenidos**

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación	28
1.6.- Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. Método	31
2.1. Diseño de Investigación	32
2.2. Variable, Operacionalización Variable	33
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección , validez y confiabilidad	36
2.5. Métodos de Análisis de Datos	37
III. Resultados	39
IV. Discusión	70
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	81
Anexos	84

## Índice de tablas

	Página
Tabla 2 Trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de San Martín	35
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección	36
Tabla 4 Ficha Técnica del cuestionario del gestión del talento humano	36
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad Gestión del talento en base de meritocracia	37
Tabla 6 Área de trabajo	40
Tabla 7 Años de servicio (antigüedad)	41
Tabla 8 Sexo	41
Tabla 9 Frecuencia de la Gestión de la organización	42
Tabla 10 Gestión de la organización según área de trabajo	43
Tabla 11 Gestión de la organización según sexo	44
Tabla 12 Gestión de la organización según años de servicio	46
Tabla 13 Frecuencia de la Gestión del empleo	47
Tabla 14 Gestión del empleo según años de servicio	48
Tabla 15 Gestión del empleo según sexo	49
Tabla 16 Gestión del empleo según área de trabajo	50
Tabla 17 Frecuencia de la Gestión de rendimiento	51
Tabla 18 Gestión del rendimiento según área de trabajo	52
Tabla 19 Gestión del rendimiento según años de servicio	53
Tabla 20 Gestión del rendimiento según sexo	54
Tabla 21 Frecuencia de la Gestión de Compensaciones	55
Tabla 22 Gestión del compensaciones según años de servicio	56
Tabla 23 Gestión de compensaciones según sexo	57
Tabla 24 Gestión de compensaciones y área de trabajo	58
Tabla 25 Frecuencia de la Gestión de desarrollo según capacitación	59
Tabla 26 Gestión de desarrollo y capacitación según área de trabajo	60
Tabla 27 Gestión de desarrollo y capacitación según años de servicio	61
Tabla 28 Gestión de desarrollo y capacitación según sexo	62
Tabla 29 Gestión del talento Humano según niveles	64
Tabla 30 Gestión del talento humano según área de trabajo	65
Tabla 31 Gestión del talento humano según años de servicio	67
Tabla 32 Gestión del talento humano según sexo	68



## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Área de Trabajo	40
Figura 2. Años de servicio (antigüedad)	41
Figura 3. Sexo	42
Figura 4. Gestión de organización	43
Figura 5. Gestión de la organización según área de trabajo	44
Figura 6. Gestión de la organización según sexo	45
Figura 7. Gestión de la organización según años de servicio	46
Figura 6. Gestión del empleo	47
Figura 9. Gestión del empleo según años de servicio	48
Figura 10. Gestión del empleo según sexo	49
Figura 11. Gestión del empleo según área de trabajo	51
Figura 12. Gestión del rendimiento	52
Figura 13. Gestión del rendimiento según área de trabajo	53
Figura 14. Gestión del rendimiento según años de servicio	54
Figura 15. Gestión del rendimiento según sexo	55
Figura 16. Gestión de compensaciones	56
Figura 17. Gestión de compensaciones según años de servicio	57
Figura 18. Gestión de compensaciones según sexo	58
Figura 19. Gestión de compensaciones según área de trabajo	59
Figura 20. Gestión de desarrollo según capacitación	60
Figura 21. Gestión de desarrollo según capacitación y área de trabajo	61
Figura 22. Gestión de desarrollo según capacitación y años de servicio	62
Figura 23. Gestión de desarrollo según capacitación y sexo	63
Figura 24. Gestión del talento Humano	64
Figura 25. Gestión del talento humano según área de trabajo	65
Figura 26. Gestión del talento humano según años de servicio	67
Figura 27. Gestión del talento humano según sexo	68

## Resumen

En la investigación titulada “Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018” se planteó como objetivo principal el evaluar el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

La presente investigación tiene una línea de enfoque cuantitativo y se atribuyó una metodología de tipo descriptivo. Se trabajó con una población de 71 trabajadores y como muestra el total de ellos, a través de un cuestionario de 50 ítems en escala de Likert, mostrando de esta manera las siguientes conclusiones.

Se concluye que de acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron al área de recursos humanos en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de compensaciones y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación. Así mismo, la gestión de organización en base a la meritocracia del área de recursos humanos se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

**Palabras Claves:** Gestión del talento humano, gestión de rendimiento, la organización del trabajo, gestión del empleo, gestión de la compensación

## Abstract

In the research entitled "Management of human talent in the framework of the Law Serve in the workers of the Provincial Municipality of San Martin, 2018" the main objective was to evaluate the performance level of Human Resource Management in the framework of the law Serve in the Provincial Municipality of San Martin, 2018.

The present research has a line of quantitative approach and a methodology of descriptive type was attributed. We worked with a population of 71 workers and as the total of them shows, through a questionnaire of 50 items on a Likert scale, showing in this way the following conclusions.

It is concluded that according to the management of human talent, employees have qualified the human resources area at a regular level, which means that there are factors such as compensations management and performance that are not adequately favored in terms of its implementation. Likewise, the management of organization based on the meritocracy of the human resources area is defined that there is a regular level regarding the organizational activities of the Municipality of San Martin, defined by 67.6%, determined by 18.3% in bad level and 14.1% at a good level.

**Keywords:** Management of human talent, performance management, labor organization, employment management, compensation management

## **I.Introducción**

## 1.1. Realidad Problemática

En el aspecto mundial según el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2013) *existen cuatro países con mayor competitividad en el mundo, que son Suecia, Suiza, Finlandia, Dinamarca*. A través de varios sectores gubernamentales, entre ellos educación, han fortalecido el desarrollo del proceso educativo con la ampliación de los niveles; infraestructura, mejor enseñanza, capacitación profesional y pedagógica, desempeño laboral y desarrollo personal de los miembros de las instituciones públicas y privadas. Al final, estos factores fortalecidos repercutieron en mejores resultados constituyendo el desempeño factor fundamental para generar competitividad en la educación de un país.

En el contexto Latinoamericano, de acuerdo con el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL, 2014). “El clima laboral y el desempeño docente son importantes en el crecimiento de una institución educativa” (p. 11). El desempeño es un componente fundamental en el funcionamiento de cualquier tipo de institución. La eficacia del trabajo y la eficiencia con la que se realiza, para fomentar un buen desempeño implica manejar conceptos complejos y el comportamiento de toda la organización, el manejo de las tareas y la forma de trabajar en grupo son fundamentales y de acuerdo con las teorías de Ahedo (2015) “los países sudamericanos muestran una realidad parecida en cuanto al desempeño” (p. 12).

En ese sentido, son fundamentales, el desarrollo del talento humano, concebida como herramienta necesaria en el éxito de las organizaciones e instituciones. Sobre lo mismo, el Instituto Internacional de planeamiento de la Educación (2014) plantea que el escenario actual de las Instituciones públicas tiene constantes cambios dentro de períodos cada vez más cortos, esto se debe a que en la actualidad la sociedad es cada vez es más exigente y las instituciones tienen como compromiso principal la solicitud de mejora, el ser

cada vez más exigentes consigo mismo y un desempeño de mayor nivel (p. 34), por lo cual una institución debe de estar regularizada de forma

En la Municipalidad Provincial de San Martín, los caminos de la asociación a la gestión pública se encuentran sumergidos en experiencias como, compadrazgo, clientelismo y nepotismo, los cuales abarcan en el patrimonialismo, generando dificultad en la existencia del funcionamiento de recursos humanos que responda en integridad e igualdad al instante de llevar a cabo el proceso de reclutamiento de nuevos talentos para la institución.

En la gestión municipal en corriente se afronta en muchos problemas como puede ser una crisis de legalidad a favor de la población, debido al uso insensato de los recursos públicos y a desiguales acciones corruptas. Es por eso horizonte es obligatorio que recurso humano mejore su dirección, porque no cuenta con dispositivos claros y cristalinos para el proceso de reclutamiento en los servidores públicos.

Esta realidad no es extraña en las municipalidades del país que conjuntamente tienen diversas dificultades, concernientes con la falta económica que no concierne en la realización de modo adecuado su labor hacia la colectividad. En la Municipalidad Provincial de San Martín, que concierne a la provincia y Departamento de San Martín en este momento al personal a cargo de las actividades de administración, dirección y control, no se exime de manera eficaz, a razón de que escasea el conocimiento adecuado para la realización de sus actividades en la gestión pública y municipal. Esto llega a generar que varias de las diligencias sean ejecutadas de manera ineficaz y que la población no se aprecie acorde con el desempeño del personal.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Internacional**

Guerrero (2011) En la tesis doctoral *Impulsores de la gestión del capital humano y el desempeño de una institución microfinanciera no regulada en*

Perú, el objetivo de la investigación evaluar la impulsión en la gestión del capital humano. El método es de tipo descriptivo, aplicado un cuestionario de preguntas un grupo de trabajos de una entidad micro financiera, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones. En base al capital humano se analiza que el método de regresión línea y lo cual se concluye que se llega a aceptar la hipótesis de investigación en base a las variables en estudio.

Conrado (2009) *Nuevas Tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo. Ministerio de Industria y Turismo*. La investigación como objetivo hacer ante una mejora del talento y no permitir que los empleados se marchen a la competencia, lo cual principalmente radica por factores psicológicos o de recompensa social y son elegidos bajo una recompensa monetaria. Se cuenta con una investigación de tipo descriptivo – correlacional aplicado a los profesionales y directivos en el Ministerio de Industria y Turismo. La conclusión general de la investigación es determinar una relación entre las tendencias de retención y la mejora de talento profesional y directivo, describiendo la predisposición en las organizaciones y adoptar las mejores políticas de gestión del talento humano.

Campoverde (2016) en la tesis *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (Iaen) período 2008-2013*. (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la meritocracia y la gobernanza. Se presenta como una investigación de tipo correlacional y en base a un cuestionario como instrumentos se aplico a los trabajadores de Altos Estudio Inaen. Obteniendo lo siguientes resultados y conclusiones. Se obtiene un variedad de en base ala meritocracia del instituto Altos Estudios Nacionales (Iaen) y se coordina que existe una relación en el nivel gobernanza en el periodo 2008 – 2013.

## **Nacionales**

Adalberto (2016) en la tesis *Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba*, año 2016 (tesis de maestría). Universidad Nacional De Trujillo. El estudio tiene como objetivo general determinar la implementación en el régimen del servicio civil y en base a 21 gerentes y sub gerentes en la Municipalidad se aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones. Se verifica una relación significativa entre la implementación de servicio civil y el recurso humano.

Bardales (2013) en la tesis *Evaluación de puestos de los trabajadores de la municipalidad provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargo*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. El estudio presente como objetivo general la demostración del perfil profesional del colaborador de la municipalidad y la normativa vigente en la clasificación de cargos. Se aplicó un cuestionario a 39 trabajadores a través de una metodología descriptiva y se llegó a las siguientes conclusiones. Se constata que la municipalidad cuenta con limitaciones en las capacidades institucionales de los trabajadores.

Marcillo (2014) en su investigación *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manab*. (Tesis de maestría) Universidad Peruana Antenor Orego. Trujillo. Se determinó que el objetivo de la investigación es el diseño de una modelo de gestión por competencias y aplicando un cuestionario a los trabajadores del Sur de Manabi se llegó a los siguientes resultados y conclusiones. Es importante la existencia de información para la realización de trabajos y normativas correspondiente en los trabajadores públicos del sur de Manabi, mejorando progresivamente a lograr los objetivos de las instituciones.

Gómez (2014) *La capacitación y la meritocracia como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales* (Tesis de maestría) Institute for Business & Finance. Tiene como objetivo determinar la relación



entre la capacitación y motivación laboral, en base a un método de tipo descriptivo y la aplicación de instrumentos, se puede llegar a obtener las siguientes conclusiones. Es necesario que la capacitación realizada en la empresa en estudio tenga como factor fundamental a la motivación laboral y al manejo de recursos humanos mediante la meritocracia.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Recursos Humanos**

Para Barquero Corrales (2004) “Los recursos humanos constituye un activo de importancia en la organización y por lo cual demanda mayor atención. Es el elemento que se encuentra en todas las actividades empresariales y el cual el gerente desee obtener resultados altamente positivos” (p.58)

El recurso humano es el activo de mayor importancia en la organización y que genera una demanda social, siendo el pilar fundamental en la organización porque se encuentre en todas las actividades.

Para Werther y Davis (2000) *Los Recursos Humanos planea, organiza, desarrolla y coordina las sistemáticas y materiales que socorren a originar el cometido eficiente del particular y la colocación personifica entonces, el medio que consiente a los trabajadores que auxilian en ella.* (p.203).

El recurso humano por lo cual realiza en totalidad de todos los procesos de gestión mediante técnicas y el uso de herramientas promoviendo el desempeño eficiente.

Una de las características principal de los recursos humanos, es que causa la petición a futuro lo cual advierte una clasificación en el campo del recurso humano lo cual es fundamental para la planificación y aplicación de las políticas laborales (Werther y Davis, 1998, p.48)

Alles (2008) afirma que para una buena administración de los recursos humanos es de suma importancia especialmente o para todos los directivos.

Ante ello, es importante conocer todas las herramientas laborales porque no corresponde tomar a las personas equivocadas porque se puede tener una rotación alta de personal o satisfacción laboral baja, es por ello que para que la gente se encuentre comprometida, los empleados tienen que pensar que su salario es justo y que el personal se encuentre capacitado. (p.20).

### **Gestión del Talento Humano**

Alles (2004) afirma “Es la capacidad para examinar el cometido presente y viable de los participantes, concretar y realizar ejercicios de progreso para las vidas y equipos en el marco de las habilidades de la estructura, apadrinando un padrón de guía” (p.171).

Por lo que se distingue que la capacidad de análisis del desempeño actual es en base al potencial de los trabajadores seguido de las estrategias de organización.

Castillo (2010) afirmó que el talento humano es la manifestación de la habilidad innata que se manifiesta en áreas específicas de actividad y está vinculado con un poder extraordinario. Es decir se considera como talento humano a las personas talentosas que muestran diversas características específicas y con lo cual se requiere un nivel negociación ligeramente diferente. La gestión del talento percibe cómo gestionar el rendimiento de los empleados un conjunto de actividades, herramientas y procesos para identificación, motivación, estabilización y desarrollar los talentos de la organización y asegurar su potencial para un desempeño efectivo sus roles en línea con las necesidades y direcciones futuras. Muchas organizaciones son especialmente en el caso crecimiento dirigido a la adquisición de talento del entorno externo para obtener el mejor personas en el mercado laboral para asegurar y mantener una posición de mercado y así crear condiciones para un mayor desarrollo.

Por lo cual la gestión del talento humano se abarca como el proceso por el cual la organización identifica, administra y desarrolla a sus empleados en el presente y para el futuro Este proceso concierne:

Definir una estrategia para determinar qué necesita una organización para cumplir con el actual y los requisitos futuros del plan de negocios, establecimiento de procesos de medición de competencia: requerido y disponible, crear una gama de herramientas y procesos de desarrollo para garantizar el acceso a las necesidades individuales de los empleados individuales, identificar formas de obtener y mantener a aquellos individuos que son críticos para el éxito de la organización y establecer enfoques apropiados para tratar con aquellos que ya no responden a los requisitos de la organización.

La gestión del talento humano es la responsable de manejar el recurso humano de toda organización, lo cual incluye:

- a) Contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo, dentro de una organización.
- b) Capacitar a los empleados, dependiendo a la funcionalidad o rol que cumplirá en la entidad.
- c) Proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización.

### **Gestión Pública.**

La consolidación de la gestión pública tiene sus raíces en el estudio científico de la gestión moderna estado administrativo en América a partir de finales del siglo XIX e inicios del Siglo XX. Los orígenes de la gestión pública se encuentran en el sistemático estudio y práctica de cameralismo comenzando en siglo diecisiete y dieciocho Alemania y Austria. Así mismo la gestión pública tiene sus raíces en las primeras apariciones de la burocracia gobierno y de las doctrinas administrativas y las mejores prácticas en la antigüedad China y en los regímenes medievales de Oriente y Occidente. (Laurence, 2011).

El requisito de capacitación formal para el servicio del gobierno en la antigua China y la importación alemana de oficiales franceses experimentados

para la administración de aduanas e impuestos especiales y de los modelos británicos de gobierno local son evidencia de una evolución de gestión pública. Además, aunque los límites intelectuales de vez en cuando han sido estrechamente dibujados en torno al conocimiento común de las élites gobernantes, las "ciencias del estado" o administrativas de ley que ahora abarca, además de esos elementos, sociales y disciplinas conductuales que proporcionan cimientos conceptuales y empíricos para el estudio contemporáneo y la práctica de la gestión pública.

El estudio contemporáneo de la gestión pública tiene su origen en la década de 1970: en América, en los planes de estudio y la investigación de las nuevas escuelas de políticas públicas. En Europa, en gerencial impulsado por las reformas originarias de Gran Bretaña y Nueva Zelanda. (Laurence, 2011).

Laurence (2011) La gestión pública es un campo profesional aplicado que se ocupa de cuestiones tales como finanzas, estructura organizativa y gestión de programas, todas ellas tratadas en tiempo real. Se sabe que los eventos recientes pueden afectar las decisiones tomadas hoy, pero los eventos en el pasado más lejano pueden parecer en gran medida irrelevantes para la creación e implementación de políticas públicas en el presente.

En cuanto a la gestión pública, una pregunta se refiere a si una distinción se puede dibujar entre "gestión" y "administración". Numerosos intentos para hacerlo, de Fayol a Aucoin han afirmado de diversas maneras la primacía de uno sobre el otro (hasta el punto de dibujar distinciones desagradables, por ejemplo, entre la "gestión" como indebidamente masculina, instrumental y antidemocrática, y la "administración" más holística y policéntrica) sin producir consenso.

La gestión pública se ve ampliamente como abarcativa de las organizaciones organizacionales, las prácticas gerenciales y los valores institucionalizados que funcionarios promulgan la voluntad de la autoridad

soberana, ya sea que esa autoridad sea príncipe, parlamento o sociedad civil. (Laurence, 2011)

### **Meritocracia Internacional**

El principio de la meritocracia es un concepto abierto y "esencialmente mal definido" en las ciencias sociales. En el contexto del servicio público, el mérito frente al favoritismo se ha convertido en uno de los temas predominantes, ya que los sistemas clientelistas eliminan los criterios de acceso al servicio público, con la excepción de la actividad política partidista. En general, el uso de principios de mérito en el servicio público está en la raíz de un sistema diseñado para proteger al personal del sector público de la política partidista mediante la promoción de una competencia abierta y justa para el empleo en las organizaciones del sector público. Basado en competencias neutrales y la protección de agentes estatales contra la influencia política. La idea del mérito es peculiar de los sistemas de servicio público en las burocracias contemporáneas, como ya lo señaló Weber (1946), cuando los agentes del Estado, en las burocracias modernas, son servidores de la Estado y no "protectores" u otros. Grindle (2010) analiza este aspecto (meritocracia) y considera que "los sistemas de servicio público son sistemas en los que los puestos no electos en el sector público, que son en su mayoría, reciben un proceso basado en calificaciones (capacitación, concursos y otras pruebas de mérito), sistemas en los que existe un escalafón profesional y al que se accede a través de una demostración regulada de sus cualificaciones, en términos de entrenamiento, competiciones, términos de referencia u otros medios de evaluar el mérito ". Hemos utilizado este análisis en este artículo centrándonos en el mérito frente al clientelismo en la contratación y el desarrollo profesional.

Dado que estamos interesados en la institucionalización de la meritocracia, hemos analizado las prácticas basadas en el mérito cuando las reglas (formales) enfatizan la meritocracia y cuando los métodos de despido y promoción también reflejan principios meritocráticos.

Los intentos de convencer de que las funciones públicas meritocráticas están asociados con un mayor crecimiento económico, a las políticas económicas más eficaces o un mejor rendimiento organizacional. En general, el dinamismo de las instituciones del sector público explica el desempeño económico de los países menos desarrollados. Estas ideas son la base de la estrategia nacional de México y las políticas de los donantes internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID - 2003), la Unión Europea y el Banco Mundial en América Latina. Al mismo tiempo, han surgido estrategias meritocráticas ad hoc en algunas jurisdicciones en los países de América Latina (Echebarría 2006). Esta diferencia en la estrategia plantea la cuestión de si la profesionalización del servicio público debe implementarse mediante estrategias globales o más bien a través de estrategias individualizadas, centradas en organizaciones específicas denominadas islas de excelencia.

### **Meritocracia en la contratación y el desarrollo profesional**

La institucionalización de la meritocracia en el marco de los métodos de reclutamiento y promoción. El reclutamiento meritocrático institucionalizado asume, de acuerdo con la definición de "propiedad" de la institucionalización. (Grindle, 2010)

La presencia de un proceso de examen de ingreso público, con el cual el proceso ha sido comparado (por encuestados internos y externos) y que está institucionalizado (es decir, se realiza de una manera normal y no solo como un evento aislado). El proceso de promoción meritocracia institucionalizada supone que un sistema de carrera se ha definido y se implementa (incluso parcialmente), y que los miembros de la agencia perciben las perspectivas de carrera a largo plazo dentro de la organización como interesantes. Las dos dimensiones de la institucionalización se ajustan a los aspectos "objetivos" y "externos" de la definición de (Grindle, 2010) cuando diferentes entrevistados (externos o internos) dan la misma respuesta a preguntas relacionadas. (Grindle, 2010)

Se espera que mayores niveles de autonomía promuevan la meritocracia dentro de los organismos reguladores. El número de reguladores (casi)

autónomos varía en los cuatro sectores estratégicos estudiados en los dieciocho países de América Latina: telecomunicaciones (18), finanzas (18), pensiones (16, a excepción de Brasil en este momento donde escribimos esto y para Venezuela) y el sector farmacéutico (5 en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México). Los otros son ramas integradas en la jerarquía departamental. (Grindle, 2010)

El grado de autonomía en la definición de políticas de personal varía según el país y el sector- El 66,2% de los reguladores son autónomos en la definición de políticas de gestión de recursos humanos, el 12,7% de ellos definen sus políticas en colaboración con el gobierno y el 21,1% de ellos caso (principalmente en el sector farmacéutico), la política es responsabilidad del gobierno. En servicios financieros y telecomunicaciones, todas las agencias definen sus propias políticas de gestión de recursos humanos de forma independiente; este es el primer signo de la importancia del sector estratégico en la definición de una estrategia diferente en términos de recursos humanos. Solo el regulador independiente brasileño responsable de los sectores financiero, de telecomunicaciones y farmacéutico comparte esta responsabilidad con el gobierno central. (Grindle, 2010)

Las políticas de personal meritocrático no son universales en los organismos reguladores en cuatro áreas estratégicas en dieciocho países de América Latina. La institucionalización de la meritocracia, "como una propiedad que designa las disposiciones sociales que se han convertido en parte de la realidad social", se ha operacionalizado por separado para la contratación y el desarrollo profesional. En términos de reclutamiento, solo el 18.1 por ciento de las agencias practican la meritocracia con la alta gerencia y el 43.7 por ciento con el personal técnico. En términos de desarrollo de carrera, casi un tercio de las agencias (32.4 por ciento) institucionalizaron la meritocracia. El porcentaje de países con un servicio civil meritocrático del 16.6 por ciento es matizado. Un porcentaje similar de agencias practican el reclutamiento meritocrático de altos ejecutivos. Esto significa que la tradición administrativa del sistema (meritocracia) tiene una influencia en la contratación de altos ejecutivos. Sin embargo, cuando miramos más de cerca, algunos países burocráticos tienen

autoridades reguladoras clientelistas, mientras que algunos países clientelistas tienen agencias que se involucran en el reclutamiento meritocrático. (Grindle, 2010)

El sector estratégico explica mejor la mayor profesionalización del personal técnico y la existencia de un sistema de carrera en agencias nacionales que no son totalmente meritocráticas (burocráticas). Los sectores económicos regulados (servicios financieros, pensiones y telecomunicaciones) son un poco más meritocráticos que los sectores sociales regulados (sector farmacéutico), incluso si las diferencias entre los sectores no son muy importantes. (Grindle, 2010)

Este argumento parece estar relacionado con el perfil de los profesionales responsables del campo. El hecho de que los economistas se hayan convertido en una red transnacional consolidada de profesionales con mayor influencia en los sectores reguladores, particularmente aquellos relacionados con áreas económicas estratégicas, y el hecho de que las agencias activas en estos campos reportan más meritocráticos pensar que las comunidades epistémicas pueden tener un valor explicativo en esta área. Los entrevistados sugirieron que la competitividad para los puestos del sector público era mayor en telecomunicaciones, servicios financieros y pensiones que en el sector farmacéutico. En las entrevistas en profundidad, varios encuestados sugirieron que los economistas estaban más inclinados a establecer prácticas de contratación meritocráticas, tal vez porque están acostumbrados al papel de la competencia en el mercado laboral con el que están comprometidos. Normalmente en contacto. Finalmente, la promoción de la meritocracia para profesionalizar al personal de estas agencias también es el resultado de la necesidad de generar credibilidad y confianza en sus políticas con organizaciones internacionales y otros países. (Grindle, 2010)

### **Gestión en base a la ley Servir**



En las instituciones públicas es muy usual la poca aplicación de nula aplicación de reglas meritocracias en base al desempeño del personal, lo cual lleva en permanencia y alta retención del puesto con una alta rotación, En ello se engloba los mecanismos de monitoreo en base a los procesos de reclutamiento y selección, Por otro lado se toma en cuenta una desvinculación en proceso de capacitación en formación de las soluciones a las necesidades del conocimiento del personal y los procesos evaluativos. (Ley N° 30057, 2013).

### **La administración y meritocracia**

Luna (2008) menciona que la gestión pública cambió para ambicionar la efectividad máxima y poder tener miras y objetivos en la atención a la sociedad. Generándose cambios, que se han enfocado en parte a los en la gestión del talento humano, siendo el caso de la gestión pública trajeron un cambio recóndito en la representación en cómo se equipara a los servidores público, otorgando mayor independencia a la acción.

La meritocracia envuelve la causa de dirigir el capital científico de los colaboradores, el cual se clasifica de la manera siguiente. Actitudes genéricas relacionadas al comportamiento; actitudes laborales comportamiento técnico como la negociación, y trabajo en equipo y por ultimo las actitudes básicas que se obtienen en el asunto de alineación y que permiten ingresos y cumplir funciones. (Mertens, 1997).

### **Evaluación en base a meritocracia.**

La Ley del Servicio Civil desarrollo adecuadamente los lineamientos para la mejora del desempeño de los colaboradores de las instituciones del estado, mediante la medición de la meritocracia y con el respaldo de los derechos laborales del Estado, logrando un mayor nivel de efectividad. (Ley N° 30057, 2013)

En primer lugar, la gestión de la organización se define como las obligaciones de capacidad de las personas encargado a desempeñar ese papel, porque contiene los procesos de diseño y administración de puestos. (Ley N° 30057, 2013).

Así mismo, la gestión del empleo que instituye las políticas y prácticas de particular con la finalidad de gestión de flujos del particular dentro del sistema de Administrativo; desde la afiliación hasta la disolución del particular. (Ley N° 30057, 2013).

Por otro lado, la gestión de rendimiento, en esta fase se concentra el análisis entre el aporte de los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. El proceso de la gestión de rendimiento recae en la evaluación del desempeño por el canal del cumplimiento de las necesidades de los servidores públicos. (Ley N° 30057, 2013).

**La gestión de la compensación**, se acomoda de los ingresos y beneficios que la institución puede brindar a los colaboradores, ay siendo estos tomados como la retribución o bono. Dentro de ello se abarca a todos los procesos de dirección de personas. (Ley N° 30057, 2013).

De igual manera la gestión del desarrollo y capacitación, domina las políticas de graduación en la carrera y perfeccionamiento de capacidades, con el fin de responder a los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los propósitos en la institución. (Ley N° 30057, 2013).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Cuál es el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

### **Problemas específicos**

PE1: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión de la organización en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión del empleo en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

PE3: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión del rendimiento en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

PE4: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión de compensaciones en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

PE5: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión de desarrollo y capacitación en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

### **1.5. Justificación**

La investigación muestra un enfoque social porque intrínsecamente de la gestión del talento humano en los organismos públicos ayudará a tomar mejores decisiones sobre la meritocracia ayudando a lograr unas buenas contrataciones, siendo los beneficiarios los trabajadores y la población en base a la calidad de personal calificado. Así mismo metodológicamente la investigación demuestra que el recojo de información corresponderán a la manipulación de datos que serán la clave para el desarrollo del estudio generando conciencia de la realidad problemática que presenta en la municipalidad y la eficacia a mejorar. Por último, la investigación se demuestra y justifica de forma práctica porque la investigación generará instrumentos que puedan ser utilizados por entidades similares en la Municipalidad Provincial de San Martín

### **1.6.- Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: El nivel de desempeño en la gestión del talento humano en el marco de la ley servir en Municipalidad Provincial de San Martin, 2018 es regular.

### **Especificas**

Hi1: La gestión de la organización en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018 es regular.

Hi2: La gestión del empleo en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018 es regular.

Hi3: La gestión del rendimiento en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018es malo.

Hi4: La gestión de compensaciones en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018 es malo.

Hi5: La gestión de desarrollo y capacitación en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018 es regular.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018

### **Objetivos Específicos.**

OE1: Describir la gestión de la organización en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018

OE2: Describir la gestión del empleo en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018

OE3: Describir la gestión de rendimiento en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018

OE4: Describir la gestión de compensaciones en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martin, 2018

OE5: Describir la gestión de desarrollo y capacitación en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de Investigación

La investigación muestra un enfoque cuantitativo, porque se tiene datos que son aportes para la medición de la variable y son cuantificables para el desarrollo de la investigación. (Hurtado, 2014)

El estudio es de tipo básica, porque se crea un nuevo conocimiento en base a la ejecución del instrumento para la medición de la gestión del talento humano en base a las teorías y experiencias ligadas a la meritocracia de la Ley Servir N° 30057.

La investigación tiene un diseño de tipo no experimental de corte transversal, debido a que no se manipula deliberadamente la variable gestión del humano y los datos obtenidos se toman en cuenta, sin ser alterados en un determinado tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La investigación presente un diseño Descriptivo - evaluativo, porque en la investigación se describirá la variable estudiado en base al talento humano aplicado a los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

M ----- V1-----O1

Donde:

m: Municipalidad Provincial de San Martin

V1: Gestión del Talento Humano

O1: Personal CAS de la Municipalidad Provincial de San Martín

## **2.2. Variable, Operacionalización Variable**

### **Variable 1: Gestión del talento Humano**

La gestión del talento percibe cómo gestionar el rendimiento de los empleados en un conjunto de actividades, herramientas y procesos para identificación, motivación, estabilización y desarrollar los talentos de la organización y asegurar su potencial para un desempeño efectivo de sus roles en línea con las necesidades y direcciones futuras. (Ley N° 30057, 2013)

### **Dimensiones**

Gestión de organización, Gestión del empleo, Gestión de rendimiento, Gestión de compensación, y Gestión de Desarrollo y capacitación



Tabla 1.  
Operacionalización de la variable.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición y valor	Nivel y Rango		
<b>Gestión del Talento humano en base a la meritocracia</b>	Se evaluará en base a instrumentos de cuestionario de escalas de tipo Likert	Gestión organización	Ideoneidad	de	de	Malo (10-19)	
			Administración puestos			Regular (20-29)	
		Gestión del empleo	Políticas del personal	de	de	Ordinal	Malo (10-19)
			Incorporación			Totalmente en desacuerdo (1)	Regular (20-29)
		Gestión rendimiento	de	de	de	En Desacuerdo (2)	Bueno (30-40)
						Evaluación desempeño	Malo (10-19)
Gestión compensación	de	de	de	De acuerdo (3)	Regular (20-29)		
				Compensación a los trabajadores	Totalmente de acuerdo (4)	Bueno (30-40)	
Gestión de Desarrollo y capacitación	de	de	de	Relaciones laborales	Malo (10-19)		
				Progresión de la carrera	Regular (20-29)		
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Malo (50 – 99)	Regular (100 – 149)	Bueno (150 – 200)	Desarrollo capacidades	Bueno (30-40)		

Fuente: Elaboración Propia

## 2.3. Población y muestra

### Población

La población estuvo conformada por 71 trabajadores vigentes contratados por la modalidad de CAS (contrato administrativo de servicios) pertenecientes a la Municipalidad Provincial de San Martín.

*Tabla 2*

*Trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Gerencias		Nro. de Trabajadores	%
		f	
(1) Gerencia de desarrollo social	de	48	67.3%
(2) Gerencia de desarrollo económico, gestión ambiental y turismo	de	10	14.10%
(3) Gerencia de infraestructura y planeamiento urbano	de	13	18.3%
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

### Muestra

La muestra censal estuvo conformada por el total de la población y que involucra a 71 trabajadores contratados por la modalidad de CAS (contrato administrativo de servicios) pertenecientes a la Municipalidad Provincial de San Martín.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 3

### *Técnicas e instrumentos de recolección*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Alcance</b>	<b>Informante</b>
<b>Encuesta</b>	Encuesta de Tipo Likert	Desarrollo de la Variable I	Trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín

Encuesta: Técnica que permitirá recopilar información por medio del método de un cuestionario de preguntas de acuerdo a la teoría explorada, y relacionada a los cumplimientos de la meritocracia de la gestión del talento en recursos humanos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

### **Ficha Técnica**

#### **Ficha técnica de los instrumentos**

Tabla 4

### *Ficha Técnica del cuestionario del gestión del talento humano*

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la gestión del talento humano	
Autora	Ángel Alfonso Vásquez Aguilar	
Objetivo del instrumento:	Nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir	
Población a la que se administrará:	Conformada por 71 trabajadores vigentes contratados por la modalidad de CAS	
Tiempo de Aplicación:	15 minutos	
Descripción del Instrumento:	Dimensiones: Gestión de organización Idoneidad Administración de puestos  Gestión del empleo Políticas del personal Incorporación  Gestión de rendimiento Evaluación del desempeño  Gestión de compensación	

Compensación a los trabajadores  
Relaciones laborales

Gestión de Desarrollo y capacitación  
Progresión de la carrera  
Desarrollo de capacidades

Ítems: 50.

Escala de respuesta: 1: Totalmente en desacuerdo,  
2:Desacuerdo, 3: De acuerdo, 4: Totalmente de acuerdo.

### Validación.

Se realizó la validez de comprendido por medio de la técnica de juicio de expertos conformado por doctores y maestros de la Universidad César Vallejo y/o de otras universidades donde se revisó: pertinencia, relevancia y claridad.

### Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad Gestión del talento en base de meritocracia

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	50

Fuente: Elaboración Propia (2018)

### 2.5. Métodos de Análisis de Datos

Para la recopilación de datos mediante el cuestionario de preguntas se derivó a un análisis de resultados descriptivos mediante el uso de herramientas de Excel y programas de tablas y figuras estadísticas para determinar y velar por el cumplimiento de los objetivos trazados.

## **2.6 Aspectos éticos**

La información a recopilar por parte del investigador no será modificada para lograr la conclusión deseada, se tendrá en cuenta cada detalle de la fuente de información y se establecerán tal y como sean entregados.

Así mismo, se presenta una autorización por parte de la Municipalidad Provincial de San Martín el cual generó derechos para la realización de encuestas entre los trabajadores CAS y participaron de manera voluntaria.

### **III.Resultados**

## Estadística descriptiva

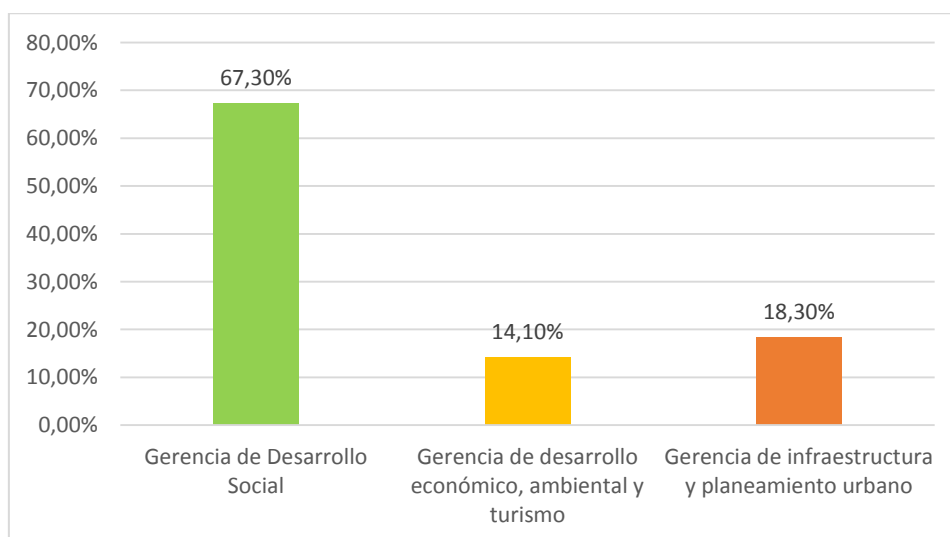
### Aspectos Generales

Tabla 6

*Área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Gerencia de Desarrollo Social	48	67.3%
Gerencia de desarrollo económico, ambiental y turismo	10	14.1%
Gerencia de infraestructura y planeamiento urbano	13	18.3%
Total	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 1. Área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Interpretación: De acuerdo la figura 1 que muestra el área de trabajo de los encuestados se puede observar que el 67.30% de los participantes pertenece a la gerencia de desarrollo social, el 14.10% pertenecen a la gerencia de desarrollo económico, ambiental y turismo. Finalmente, el 18.30% a la gerencia de infraestructura y planeamiento urbano.

Tabla 7

*Años de servicio de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2 años	18	25.4%
3 a 5 años	44	62.0%
6 años a más	9	12.7%
Total	71	100%

Fuente: Base de datos de la investigación

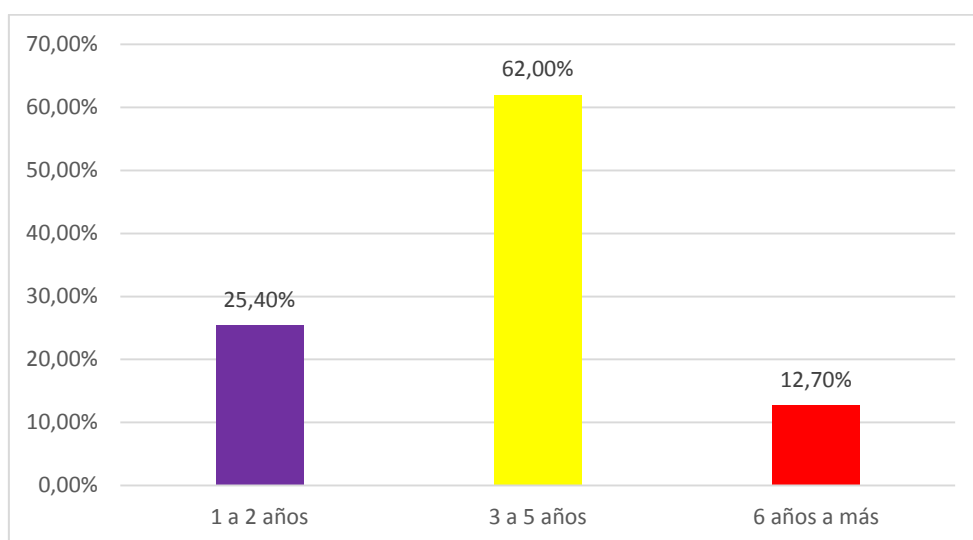


Figura 2. Años de servicio de la Municipalidad Provincial de San Martín

Interpretación: En base a la figura 2 se puede observar que el 62% de los encuestados muestra una antigüedad en el trabajo de 3 a 5 años. El 25.40% de los encuestados muestra de 1 a 2 años de antigüedad en su puesto de trabajo y solamente el 12.70% muestra de 6 años a más en antigüedad.

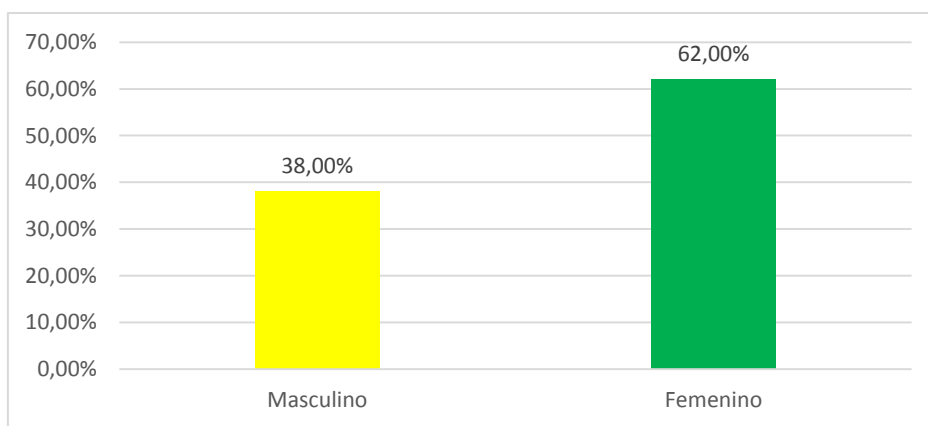
Tabla 8

*Género de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	27	38.%
Femenino	44	62.0%
Total	71	100%

Fuente: Base de datos de la investigación





*Figura 3. Género de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Interpretación: En base a los encuestados se identifica en la figura 3 que el 48% de los participantes pertenece al sexo masculino y el 62% pertenece al sexo femenino.

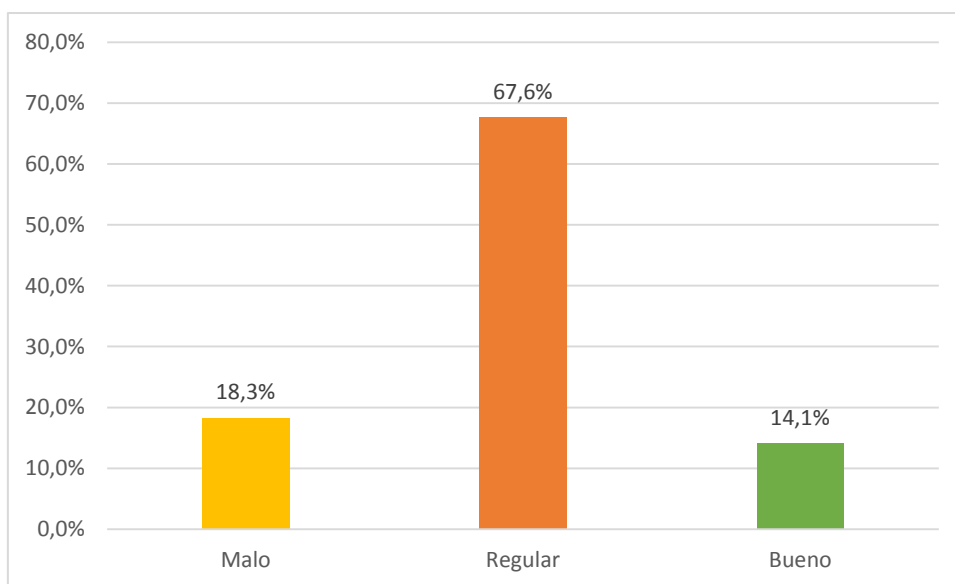
**Describir la gestión de la organización en base a la meritocracia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín**

Tabla 9

*Frecuencia de la Gestión de la organización de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	18.3%
Regular	48	67.6%
Bueno	10	14.1%
Total	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 4. Gestión de organización de la Municipalidad Provincial de San Martín*

**Interpretación:** De acuerdo con la gestión de organización en base a la meritocracia se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización del área de recursos humanos de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

*Tabla 10*

*Gestión de la organización según área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

			años			Total
			1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más	
Organización	Malo	Recuento	5	7	1	13
		% del total	7,0%	9,9%	1,4%	18,3%
	Regular	Recuento	9	34	5	48
		% del total	12,7%	47,9%	7,0%	67,6%
	Bueno	Recuento	4	3	3	10
		% del total	5,6%	4,2%	4,2%	14,1%
Total		Recuento	18	44	9	71
		% del total	25,4%	62,0%	12,7%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

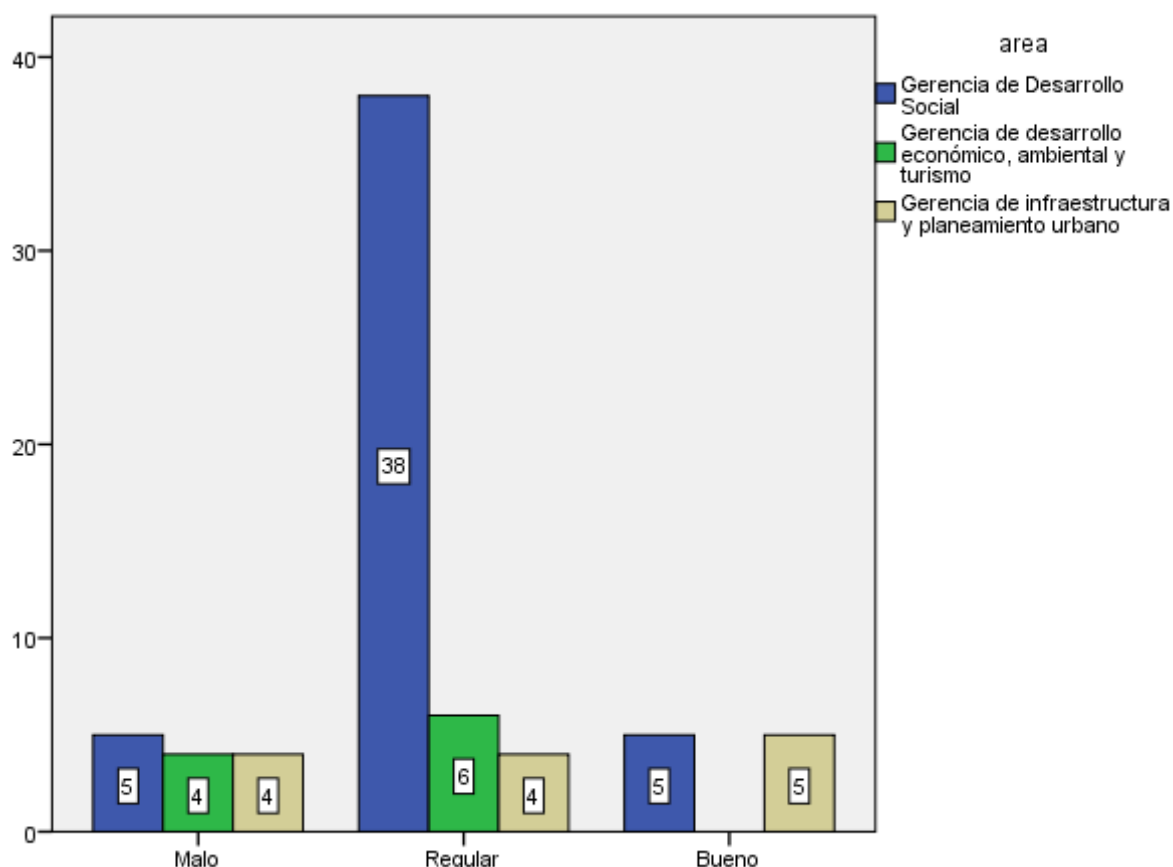


Figura 5. Gestión de la organización según área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín

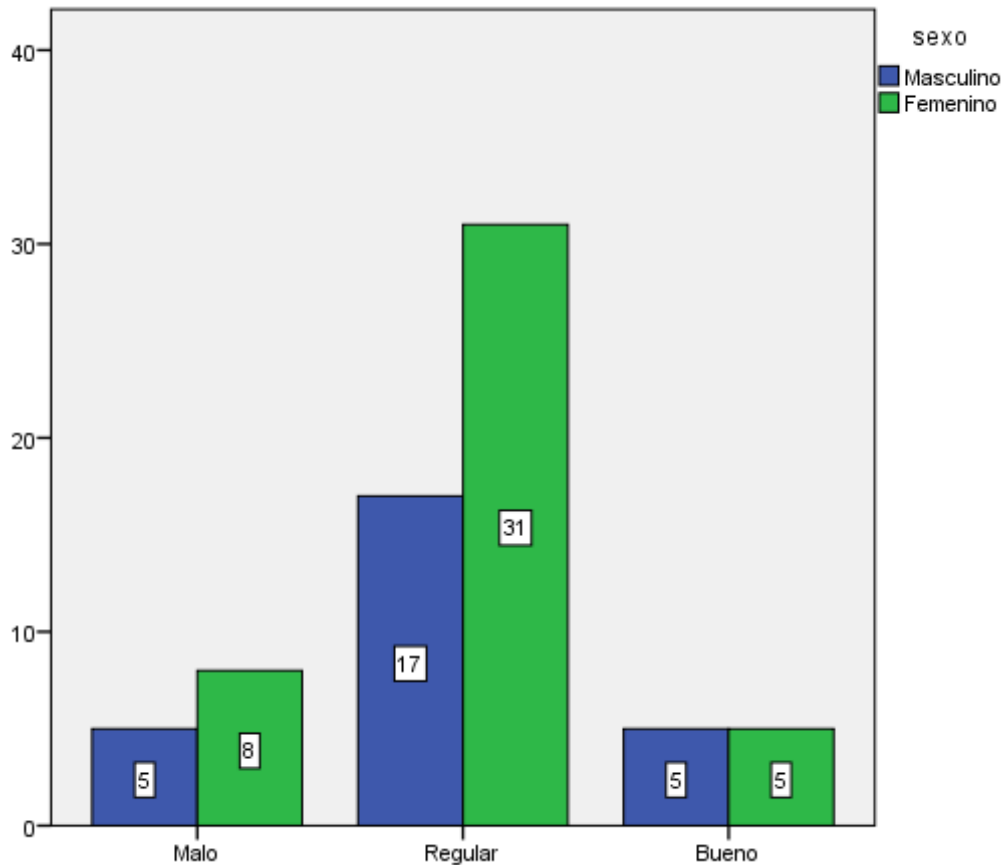
**Interpretación:** Se puede diagnosticar la gerencia de desarrollo social califica en mayor porcentaje a un nivel regular al área de recursos humanos de la Municipalidad provincial de San Martín.

Tabla 11

Gestión de la organización según sexo de la Municipalidad Provincial de San Martín

		sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
Organización	Malo	Recuento	5	8	13
		% del total	7,0%	11,3%	18,3%
	Regular	Recuento	17	31	48
		% del total	23,9%	43,7%	67,6%
	Bueno	Recuento	5	5	10
		% del total	7,0%	7,0%	14,1%
Total		Recuento	27	44	71
		% del total	38,0%	62,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 6. Gestión de la organización según sexo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

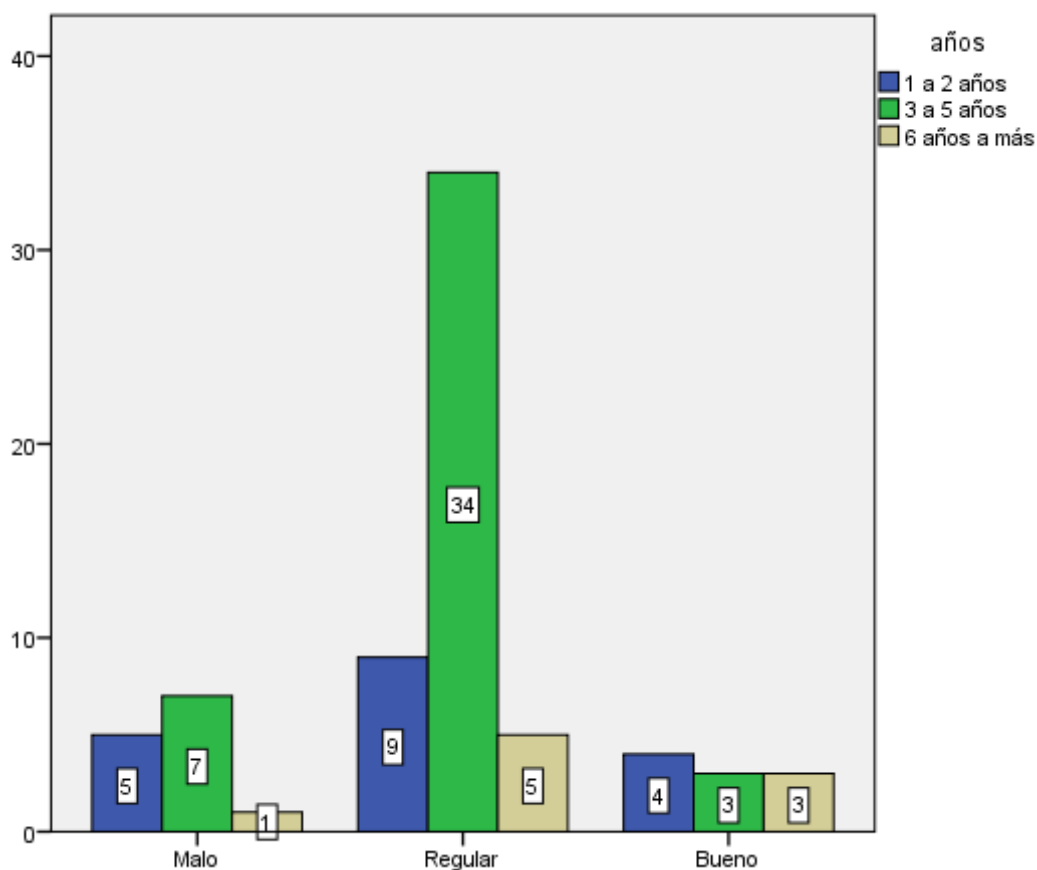
**Interpretación:** Se puede diagnosticar que el género femenino califica en mayor porcentaje a un nivel regular al área de recursos humanos de la Municipalidad provincial de San Martín. Y el género masculino en un nivel alto.

Tabla 12

*Gestión de la organización según años de servicio de la Municipalidad  
Provincial de San Martín*

		años				Total
		1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más		
Organización	Malo	Recuento	5	7	1	13
		% del total	7,0%	9,9%	1,4%	18,3%
	Regular	Recuento	9	34	5	48
		% del total	12,7%	47,9%	7,0%	67,6%
	Bueno	Recuento	4	3	3	10
		% del total	5,6%	4,2%	4,2%	14,1%
Total		Recuento	18	44	9	71
		% del total	25,4%	62,0%	12,7%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 7. Gestión de la organización según años de servicio de la Municipalidad  
Provincial de San Martín*

**Interpretación:** Se puede diagnosticar que el grupo de personas que tiene de 3 a 5 años califica en mayor porcentaje a un nivel regular al área de recursos humanos de la Municipalidad provincial de San Martín.

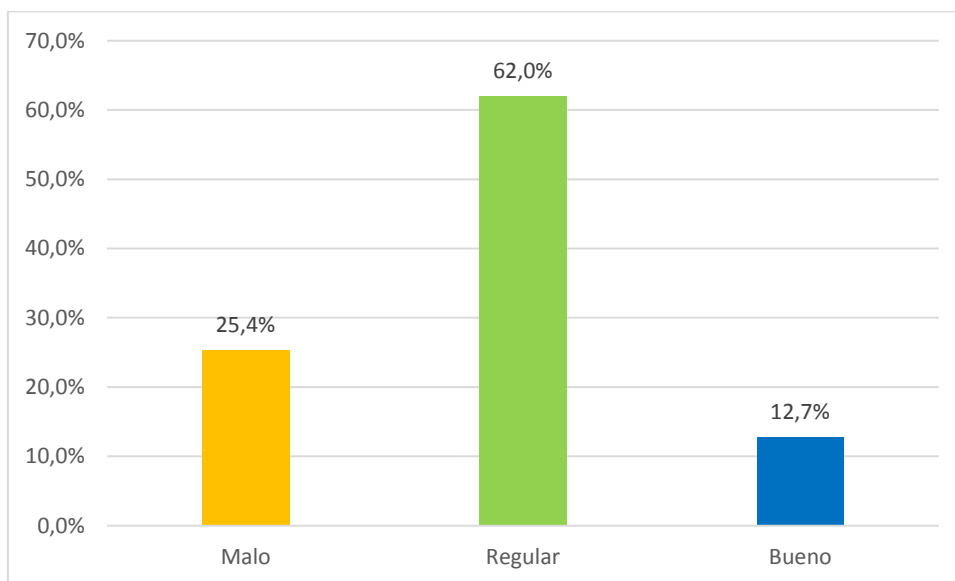
### **Describir la gestión del empleo en base a la meritocracia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín**

*Tabla 13*

*Frecuencia de la Gestión del empleo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	25.4%
Regular	44	62.0%
Bueno	9	12.7%
Total	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 8. Gestión del empleo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

**Interpretación:** Con respecto a la gestión del empleo se contempla que la está calificado en un nivel regular a un 62% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de selección y capacitación a los nuevos colaboradores CAS no es el adecuado en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 25.4% en un nivel malo.

Tabla 14

Gestión del empleo según años de servicio de la Municipalidad Provincial de San Martín

			Años			Total
			1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más	
Empleo	Malo	Recuento	9	5	4	18
		% del total	12,7%	7,0%	5,6%	25,4%
	Regular	Recuento	9	30	5	44
		% del total	12,7%	42,3%	7,0%	62,0%
	Bueno	Recuento	0	9	0	9
		% del total	0,0%	12,7%	0,0%	12,7%
Total	Recuento	18	44	9	71	
	% del total	25,4%	62,0%	12,7%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

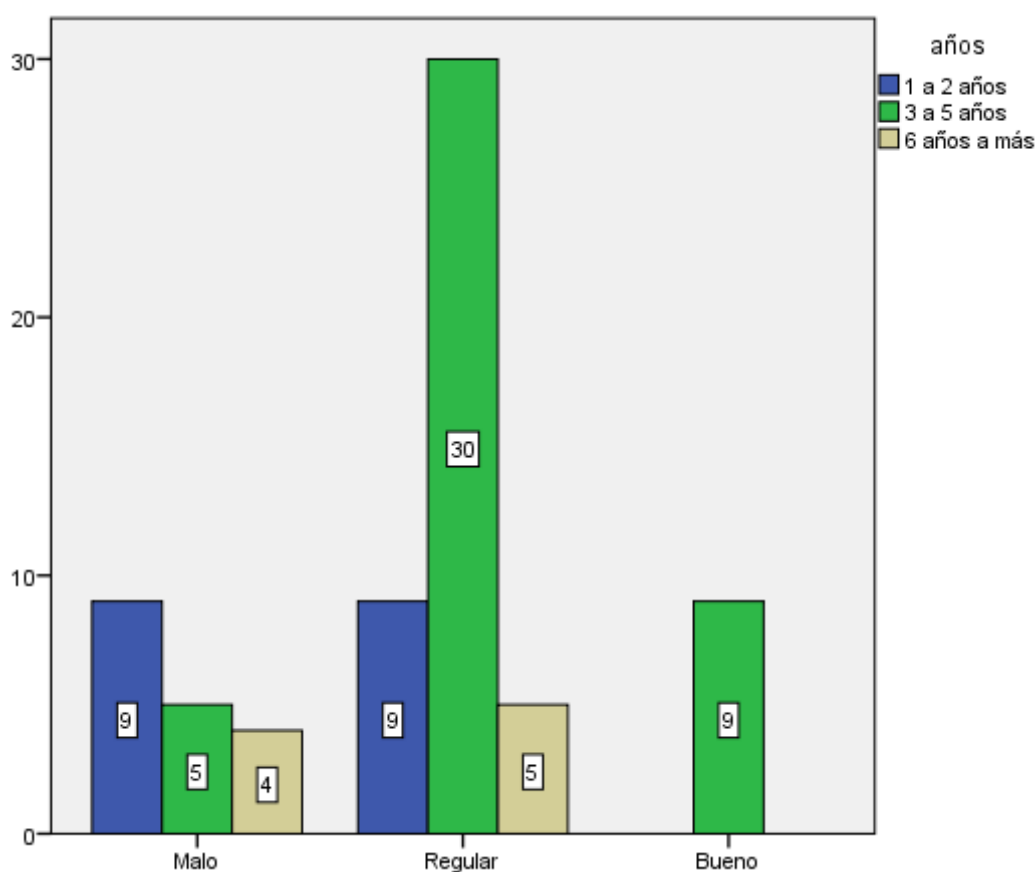


Figura 9. Gestión del empleo según años de servicio de la Municipalidad Provincial de San Martín

**Interpretación:** Se observa en base a la gestión del empleo y los años de servicio que se distingue un estado regular a los trabajadores que se encuentran de 3 a 5 años de servicio en el trabajo.

Tabla 15

*Gestión del empleo según sexo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

		Sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
Empleo	Malo	Recuento	4	14	18
		% del total	5,6%	19,7%	25,4%
	Regular	Recuento	21	23	44
		% del total	29,6%	32,4%	62,0%
	Bueno	Recuento	2	7	9
		% del total	2,8%	9,9%	12,7%
Total	Recuento	27	44	71	
	% del total	38,0%	62,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

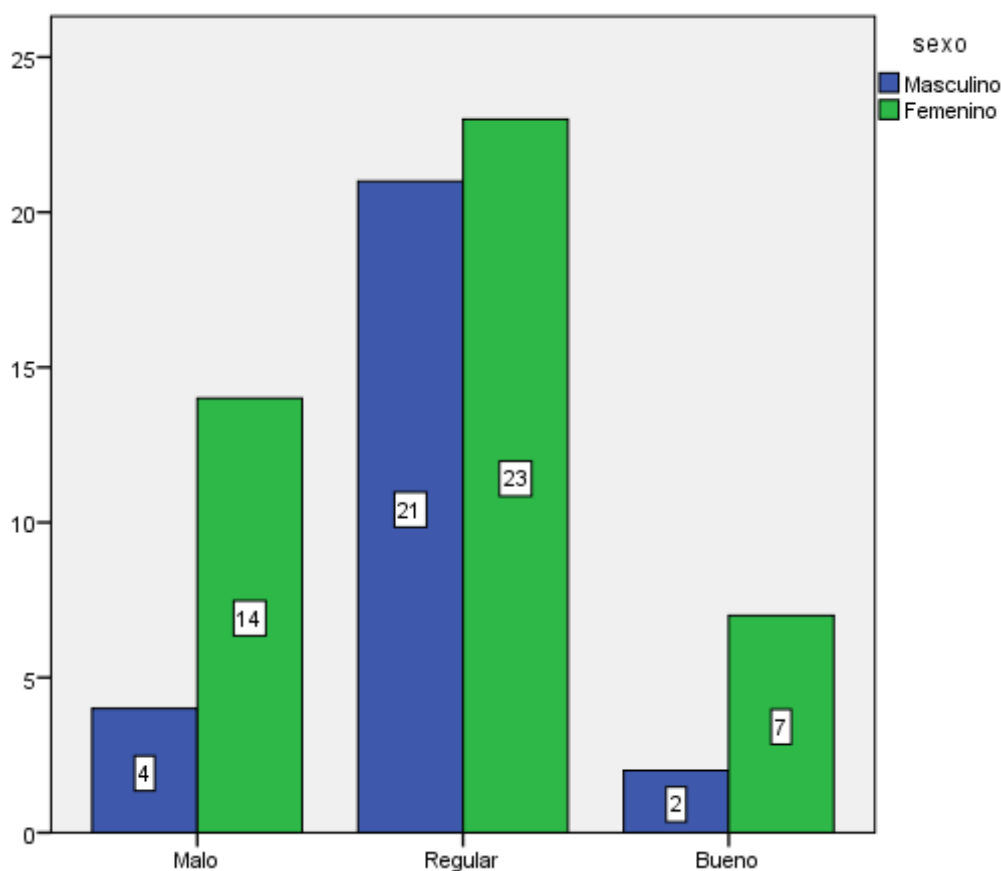


Figura 10. Gestión del empleo según sexo de la Municipalidad Provincial de San Martín



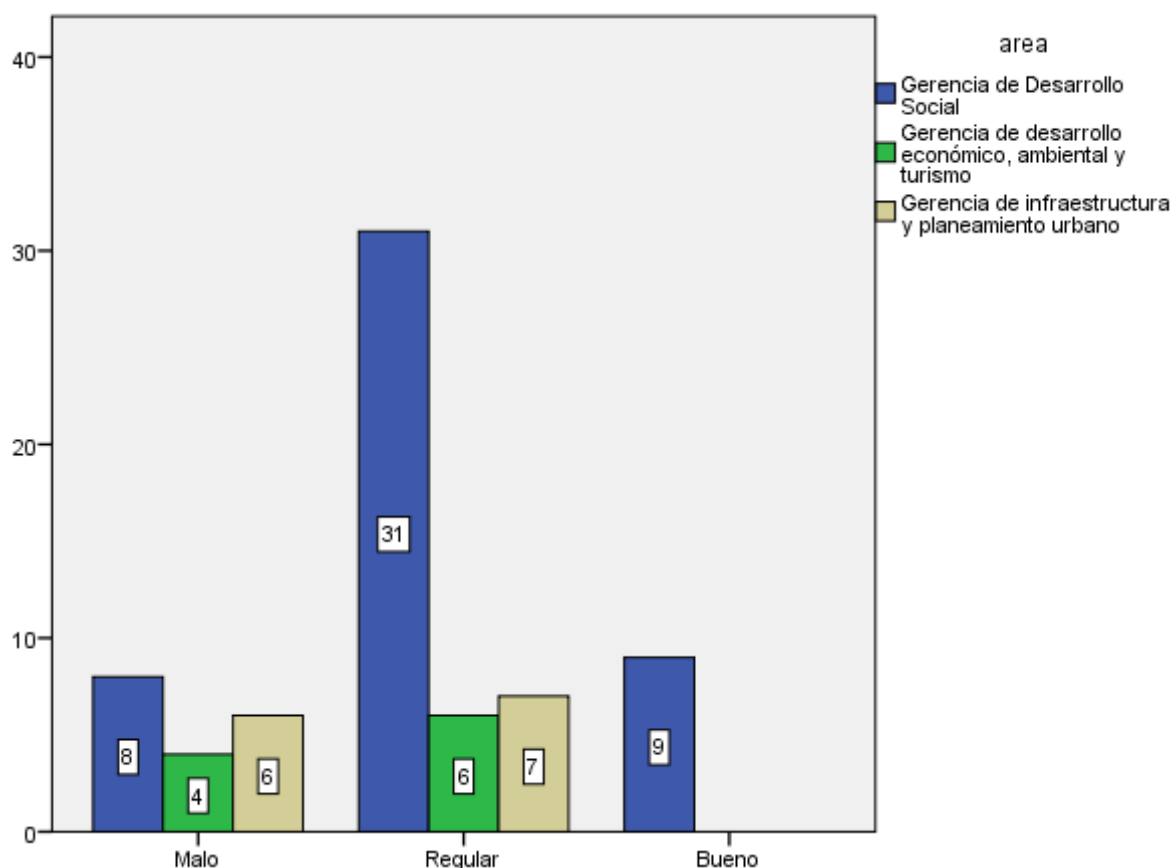
**Interpretación:** Se observa en base a la gestión del empleo y el sexo que el género femenino predomina en una calificación regular y malo con la participación de 14 mujeres trabajadores.

Tabla 16

Gestión del empleo según área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín

			Gerencia de Desarrollo Social	Gerencia de desarrollo económico , ambiental y turismo	Gerencia de infraestructura y planeamiento urbano	
Empleo	Malo	Recuento	8	4	6	18
		% del total	11,3%	5,6%	8,5%	25,4%
	Regular	Recuento	31	6	7	44
		% del total	43,7%	8,5%	9,9%	62,0%
	Bueno	Recuento	9	0	0	9
		% del total	12,7%	0,0%	0,0%	12,7%
	Total	Recuento	48	10	13	71
% del total		67,6%	14,1%	18,3%	100,0 %	

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 11. Gestión del empleo según área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín*

**Interpretación:** La gestión del empleo es asignado por un nivel regular en su mayoría por la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Martín.

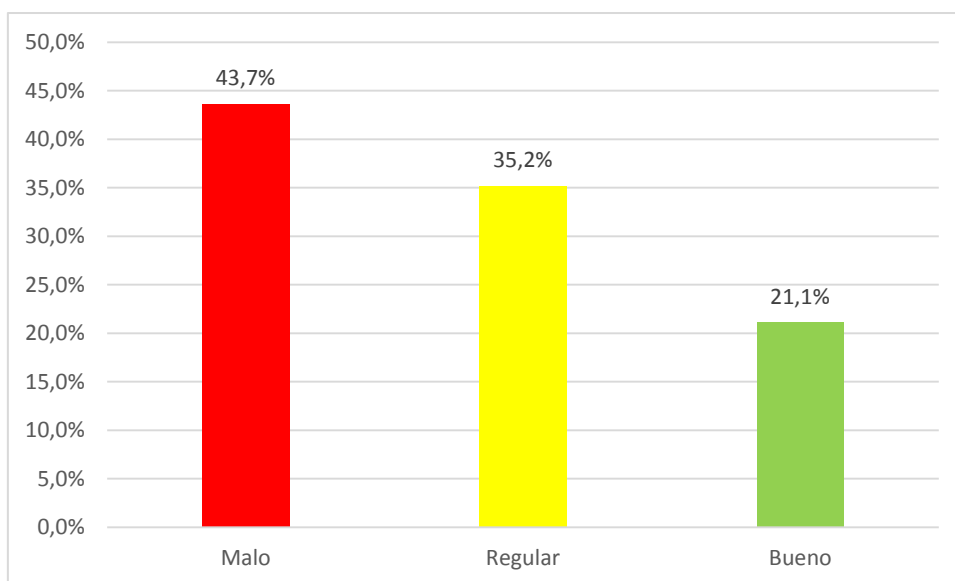
**Describir la gestión de rendimiento en base a la meritocracia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín**

*Tabla 17*

*Frecuencia de la Gestión de rendimiento*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	31	43.7%
Regular	25	35.2%
Bueno	15	21.1%
Total	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 12. Gestión del rendimiento*

**Interpretación:** Con respecto a la gestión del rendimiento se contempla que la está calificado en un nivel regular a un 35.2% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de evaluación muestra sesgos de información y lo cual genera un mal análisis de los resultados en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 43.7% en un nivel malo.

*Tabla 18*

*Gestión del rendimiento según área de trabajo de la Municipalidad Provincial de San Martín.*

			área Desarrollo Social	Desarrollo económico	infraestructura	Total
Rendimiento	Malo	Recuento	29	3	5	37
		% del total	40,8%	4,2%	7,0%	52,1%
	Regular	Recuento	10	6	6	22
		% del total	14,1%	8,5%	8,5%	31,0%
	Bueno	Recuento	9	1	2	12
		% del total	12,7%	1,4%	2,8%	16,9%
Total	Recuento	48	10	13	71	
	% del total	67,6%	14,1%	18,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

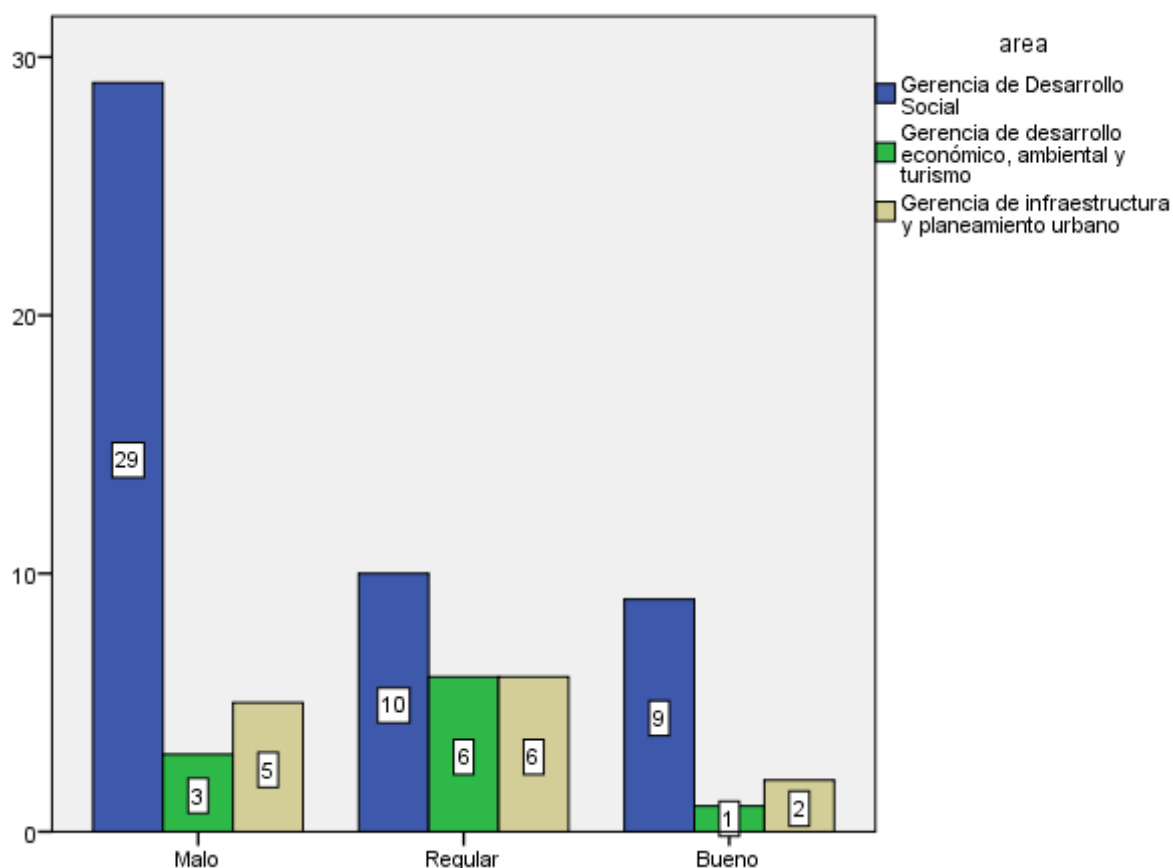


Figura 13. Gestión del rendimiento y área de trabajo - Tabulación cruzada

**Interpretación:** La gestión del rendimiento es asignado por un nivel malo en su mayoría por la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Tabla 19

Gestión del rendimiento y años de servicio - Tabulación cruzada

		años			Total	
		1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más		
Rendimiento	Malo	Recuento	6	26	5	37
		% del total	8,5%	36,6%	7,0%	52,1%
	Regular	Recuento	9	10	3	22
		% del total	12,7%	14,1%	4,2%	31,0%
	Bueno	Recuento	3	8	1	12
		% del total	4,2%	11,3%	1,4%	16,9%
Total		Recuento	18	44	9	71
		% del total	25,4%	62,0%	12,7%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

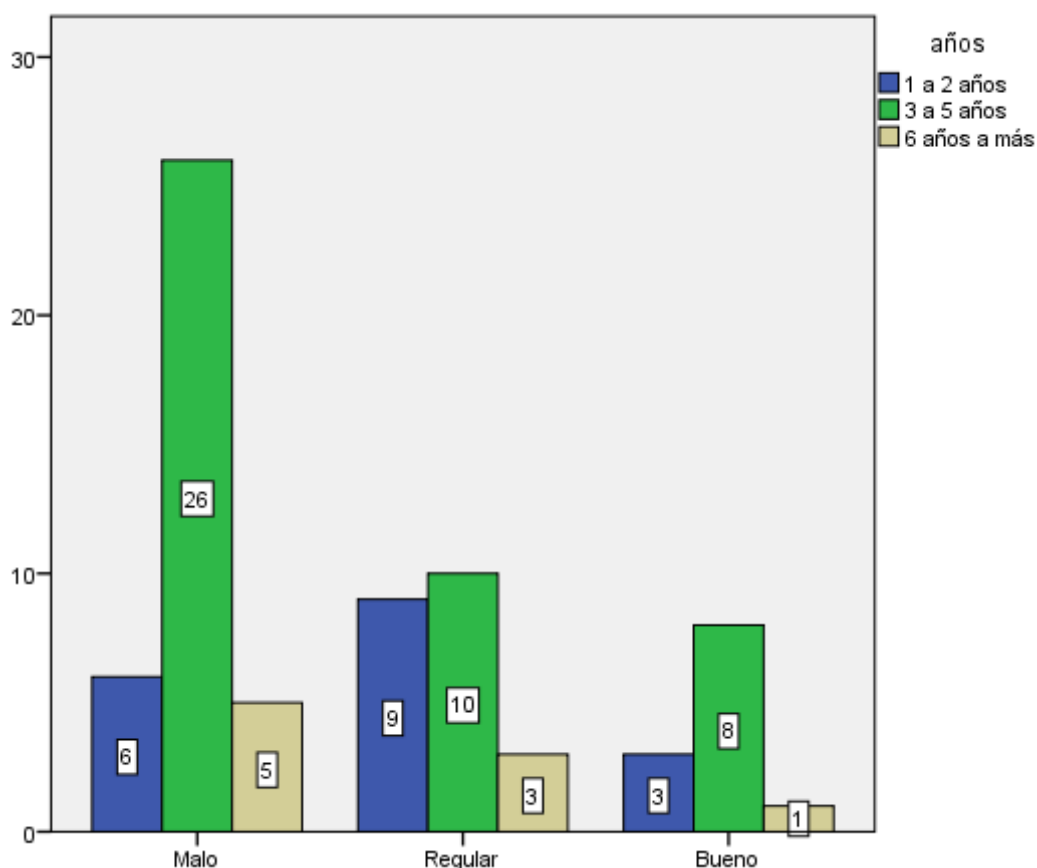


Figura 14. Gestión del rendimiento y años de servicio - Tabulación cruzada

**Interpretación:** La gestión del rendimiento es asignado por un nivel malo en su mayoría por los trabajadores de 3 a 5 años de servicio en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Tabla 20

Gestión del rendimiento según sexo - Tabulación cruzada

			sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Rendimiento	Malo	Recuento	11	26	37
		% del total	15,5%	36,6%	52,1%
	Regular	Recuento	11	11	22
		% del total	15,5%	15,5%	31,0%
	Bueno	Recuento	5	7	12
		% del total	7,0%	9,9%	16,9%
Total		Recuento	27	44	71
		% del total	38,0%	62,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

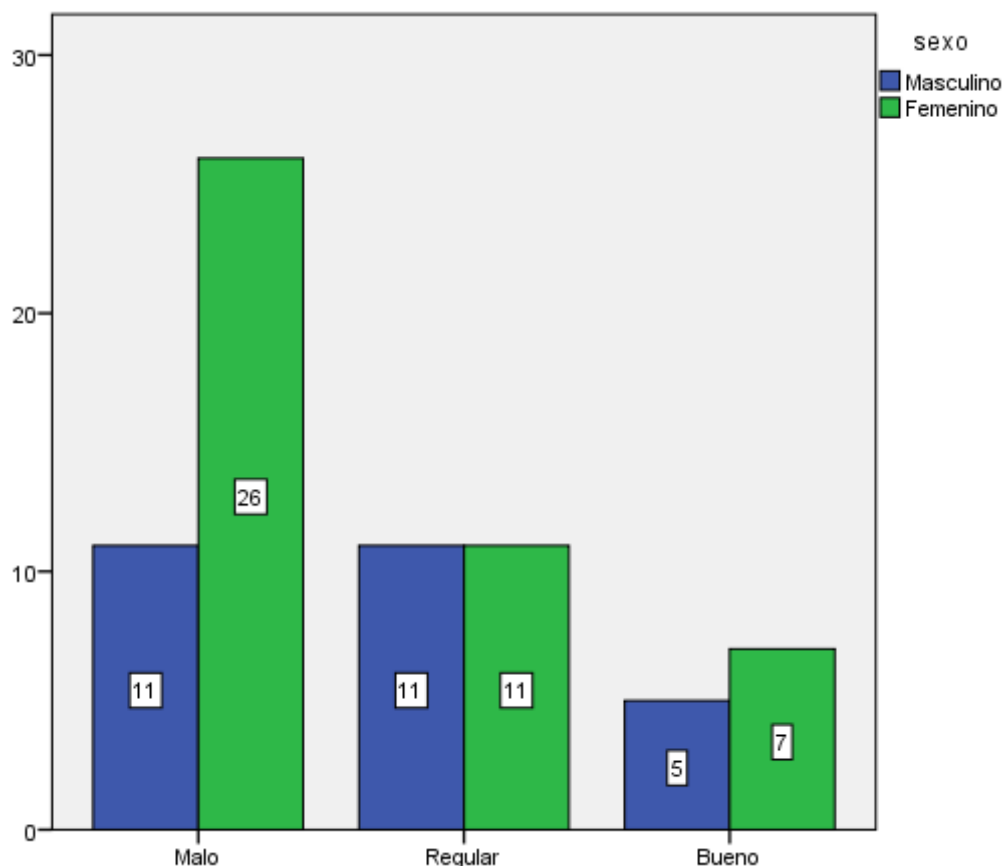


Figura 15. Gestión del rendimiento y sexo - Tabulación cruzada

**Interpretación:** La gestión del rendimiento es asignado por un nivel malo en su mayoría por el género femenino en la Municipalidad Provincial de San Martín.

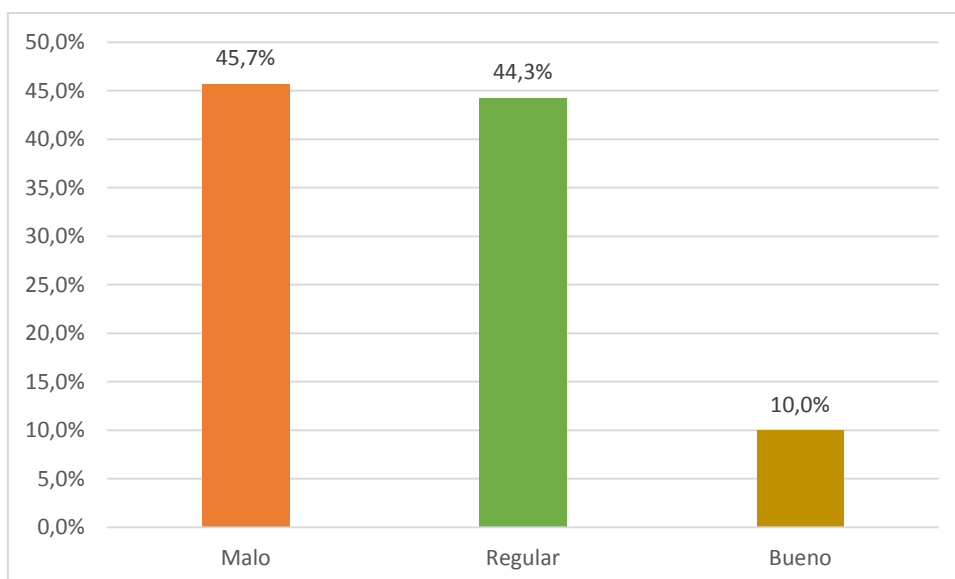
**Describir la gestión de compensaciones en base a la meritocracia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín**

Tabla 21

Frecuencia de la Gestión de Compensaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	45.7%
Regular	31	44.3%
Bueno	8	10.0%
Total	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 16. Gestión de compensaciones*

**Interpretación:** En base a las compensaciones se asimila que existe un nivel malo en cuanto a la evaluación de los colaboradores de la Municipalidad, debido a que no se reconoce el esfuerzo necesario determinante en la contratación de sus funciones.

*Tabla 22*

*Gestión del compensaciones y años de servicio - Tabulación cruzada*

		Años			Total	
		1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más		
Compensaciones	Malo	Recuento	11	16	5	32
		% del total	15,5%	22,5%	7,0%	45,1%
	Regular	Recuento	4	25	3	32
		% del total	5,6%	35,2%	4,2%	45,1%
	Bueno	Recuento	3	3	1	7
		% del total	4,2%	4,2%	1,4%	9,9%
	Total	Recuento	18	44	9	71
		% del total	25,4%	62,0%	12,7%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación

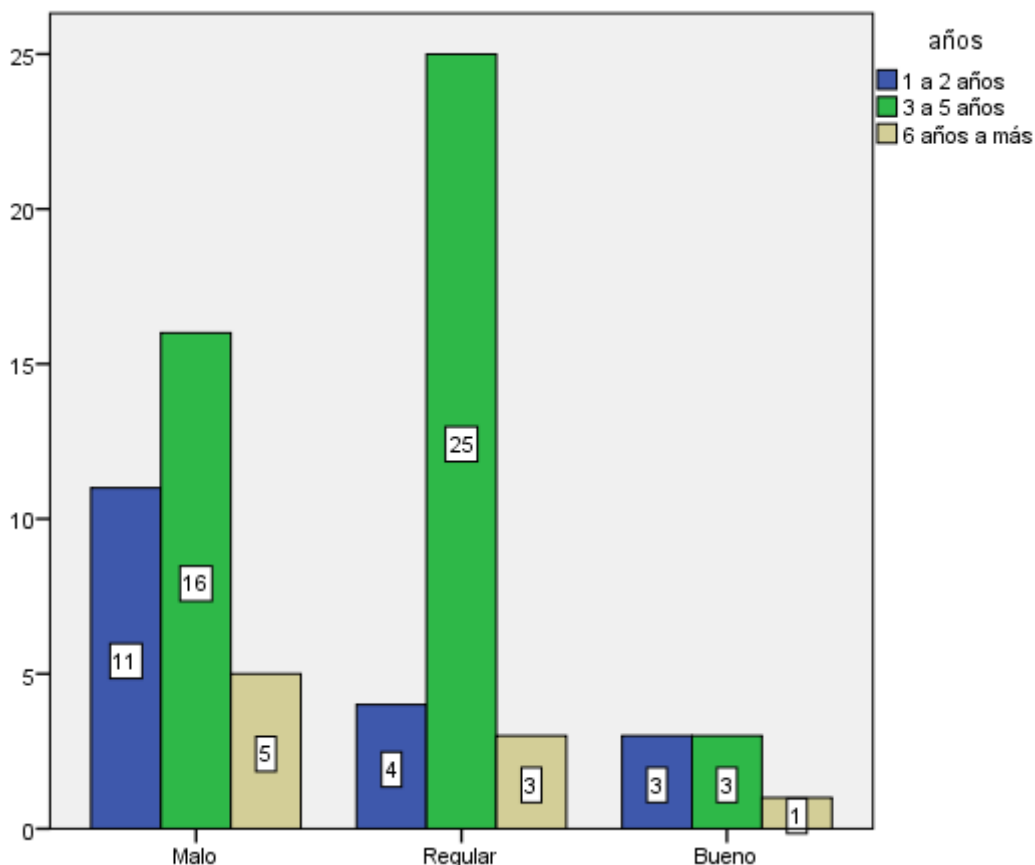


Figura 17. Gestión del compensaciones y años de servicio - Tabulación cruzada

**Interpretación:** La gestión de compensaciones es asignado por un nivel regular en su mayoría por los trabajadores de 3 a 5 años de servicio en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Tabla 23

Gestión de compensaciones y sexo - Tabulación cruzada

Compensaciones			sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Compensaciones	Malo	Recuento	11	21	32
		% del total	15,5%	29,6%	45,1%
	Regular	Recuento	12	20	32
		% del total	16,9%	28,2%	45,1%
	Bueno	Recuento	4	3	7
		% del total	5,6%	4,2%	9,9%
Total	Recuento	27	44	71	
	% del total	38,0%	62,0%	100,0%	



Fuente: Base de datos de la investigación

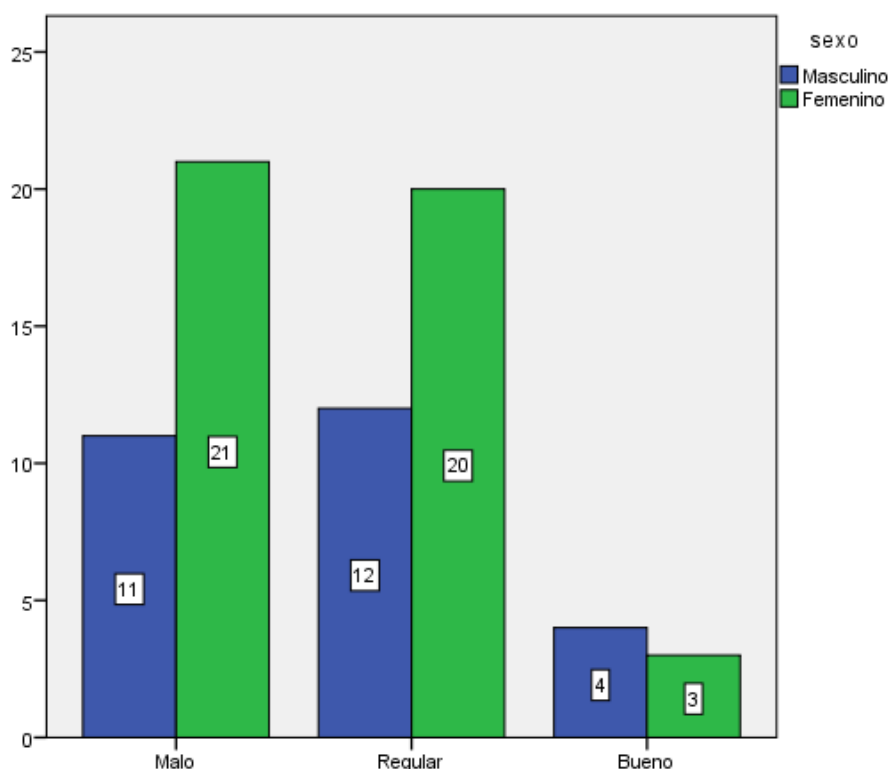


Figura 18. Gestión de compensaciones y sexo - Tabulación cruzada

**Interpretación:** La gestión de compensaciones es asignado por un nivel malo en su mayoría por el género femenino en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Tabla 24

Gestión de compensaciones y área de trabajo - Tabulación cruzada

Compensaciones	Niveles		área			Total
			Desarrollo Social	desarrollo económico	Infraestructura	
	Malo	Recuento	12	9	11	32
		% del total	16,9%	12,7%	15,5%	45,1%
	Regular	Recuento	32	0	0	32
		% del total	45,1%	0,0%	0,0%	45,1%
	Bueno	Recuento	4	1	2	7
		% del total	5,6%	1,4%	2,8%	9,9%
Total	Recuento	48	10	13	71	
	% del total	67,6%	14,1%	18,3%	100,0 %	

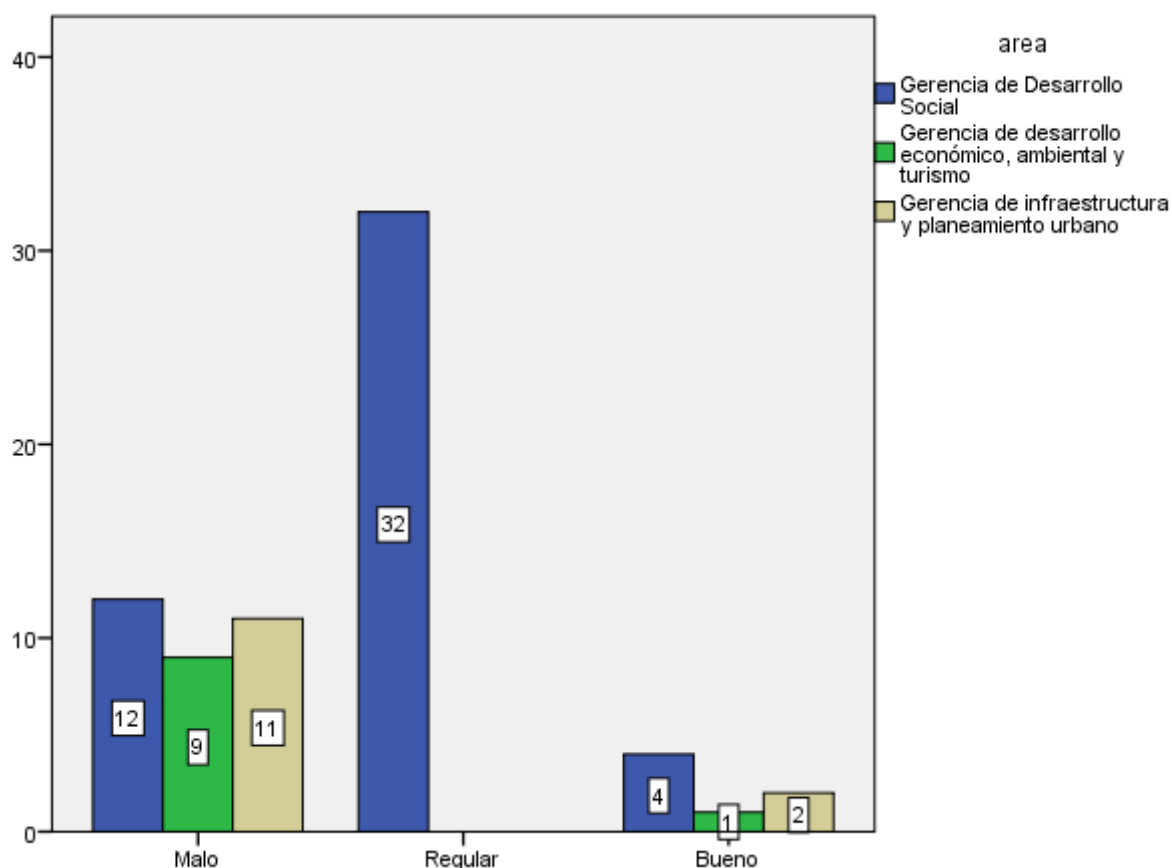


Figura 19. Gestión de compensaciones y área de trabajo - Tabulación cruzada

**Interpretación:** La gestión de compensaciones es asignado por un nivel regular en su mayoría por la gerencia de desarrollo social en la Municipalidad Provincial de San Martín.

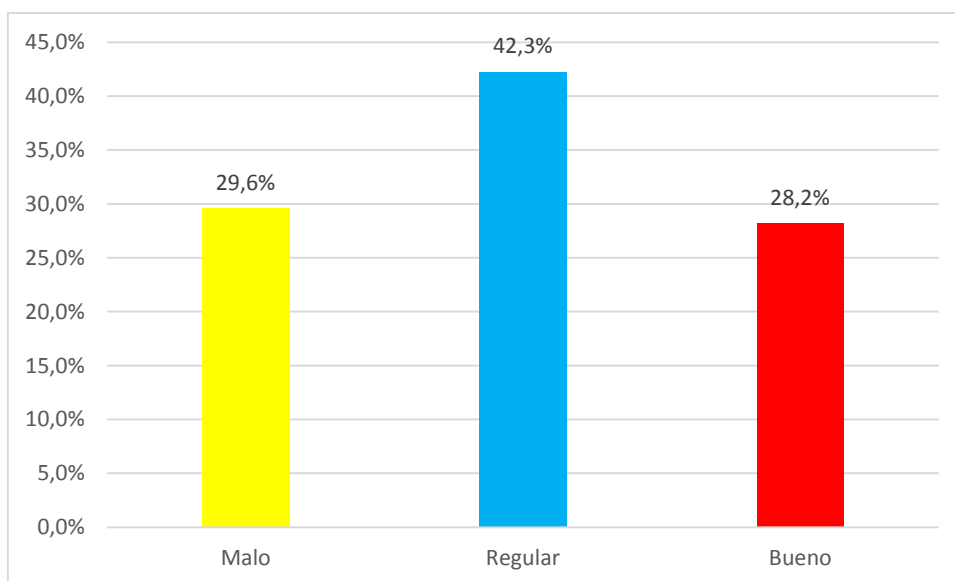
**Describir la gestión de desarrollo y capacitación en base a la meritocracia de la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín**

Tabla 25

Frecuencia de la Gestión de desarrollo y capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	29.6%
Regular	30	42.3%
Bueno	20	28.2%
Total	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 20. Gestión de desarrollo y capacitación*

**Interpretación:** Se determina que existe una evaluación medida en cuanto a la capacitación, debido a que se aplica considerablemente esta actividad dentro del marco de la meritocracia en la Municipalidad, calificados en un nivel regular al 42,3%

*Tabla 26*

*Gestión de desarrollo y capacitación y área de trabajo - Tabulación cruzada*

Nivel		Área			Total
		Desarrollo Social	Desarrollo económico	Infraestructura	
Malo	Recuento	9	7	5	21
	% del total	12,7%	9,9%	7,0%	29,6%
Regular	Recuento	22	2	6	30
	% del total	31,0%	2,8%	8,5%	42,3%
Bueno	Recuento	17	1	2	20
	% del total	23,9%	1,4%	2,8%	28,2%
	Recuento	48	10	13	71
	% del total	67,6%	14,1%	18,3%	100,0%

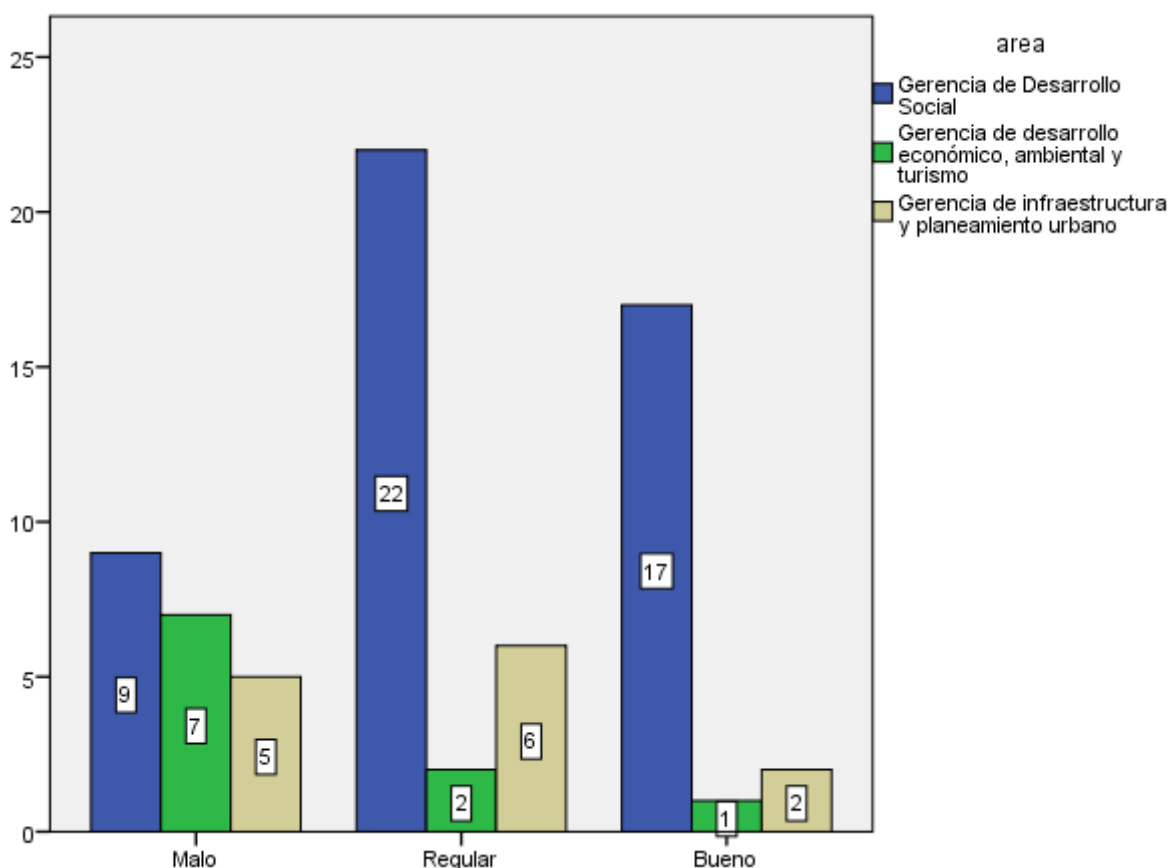


Figura 21. Gestión de desarrollo y capacitación y área de trabajo

**Interpretación:** La gestión de desarrollo y capacitación es asignado por un nivel regular en su mayoría por la gerencia de desarrollo social en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Tabla 27

Gestión de desarrollo y capacitación y años de servicio - Tabulación cruzada

		años			Total	
		1 a 2 años	3 a 5 años	6 años a más		
Capacitación	Malo	Recuento	5	13	3	21
		% del total	7,0%	18,3%	4,2%	29,6%
	Regular	Recuento	6	21	3	30
		% del total	8,5%	29,6%	4,2%	42,3%
	Bueno	Recuento	7	10	3	20
		% del total	9,9%	14,1%	4,2%	28,2%
Total		Recuento	18	44	9	71
		% del total	25,4%	62,0%	12,7%	100,0%

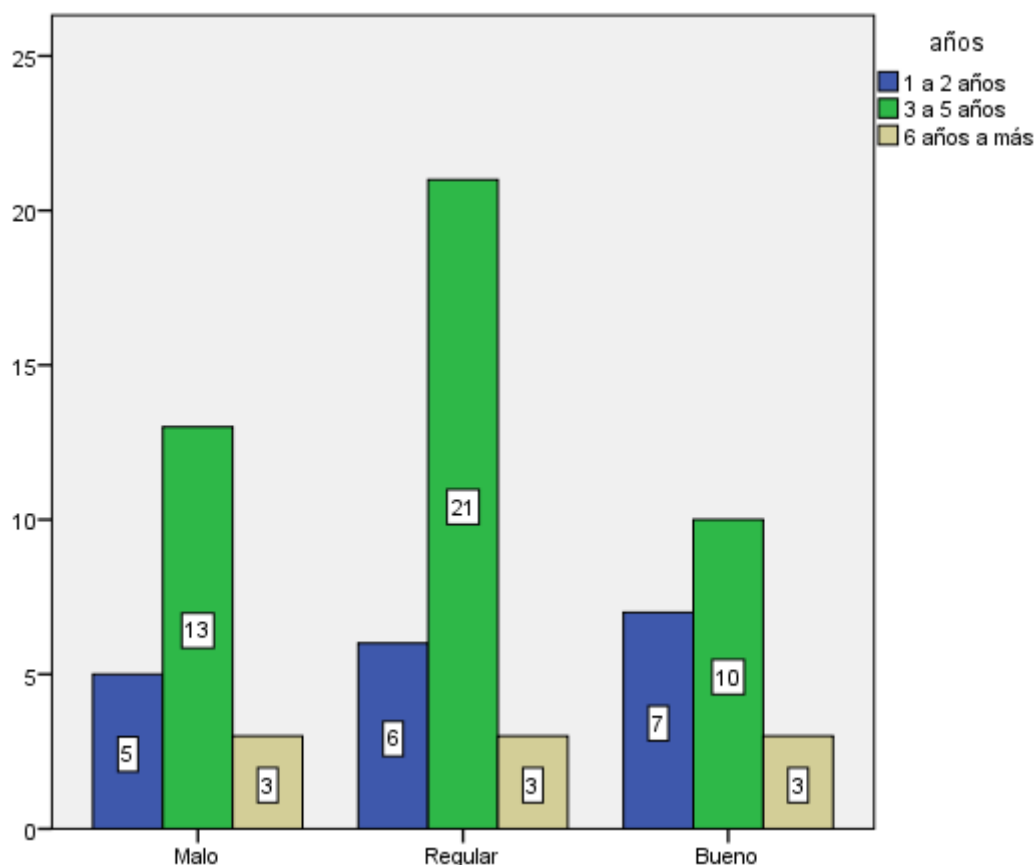


Figura 22. Gestión de desarrollo y capacitación y años de servicio

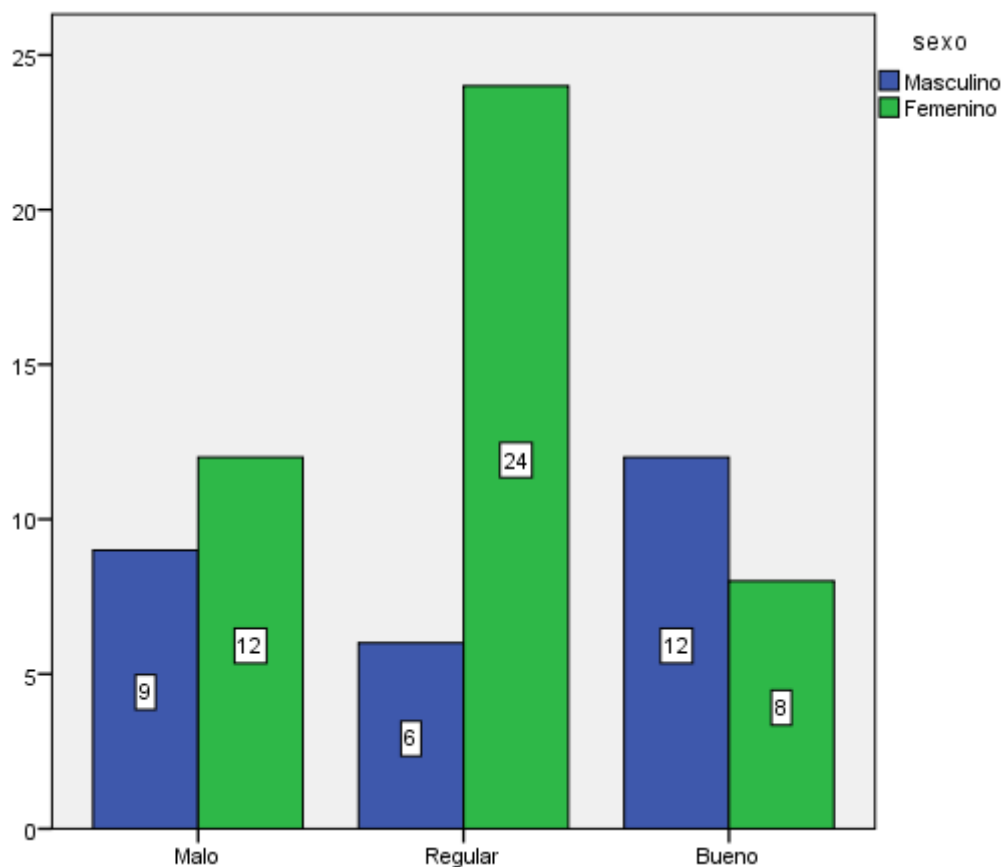
**Interpretación:** La gestión de desarrollo y capacitación es asignado por un nivel regular en su mayoría por los trabajadores de 3 a 5 años de trabajos en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Tabla 28

Gestión de desarrollo y capacitación y sexo - Tabulación cruzada

			sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Capacitación	Malo	Recuento	9	12	21
		% del total	12,7%	16,9%	29,6%
	Regular	Recuento	6	24	30
		% del total	8,5%	33,8%	42,3%
	Bueno	Recuento	12	8	20
		% del total	16,9%	11,3%	28,2%

	Recuento	27	44	71
Total	% del total	38,0%	62,0%	100,0%



*Figura 23. Gestión de desarrollo y capacitación y sexo*

**Interpretación:** La gestión de desarrollo y capacitación es asignado por un nivel regular en su mayoría por el género femenino en la Municipalidad Provincial de San Martín.

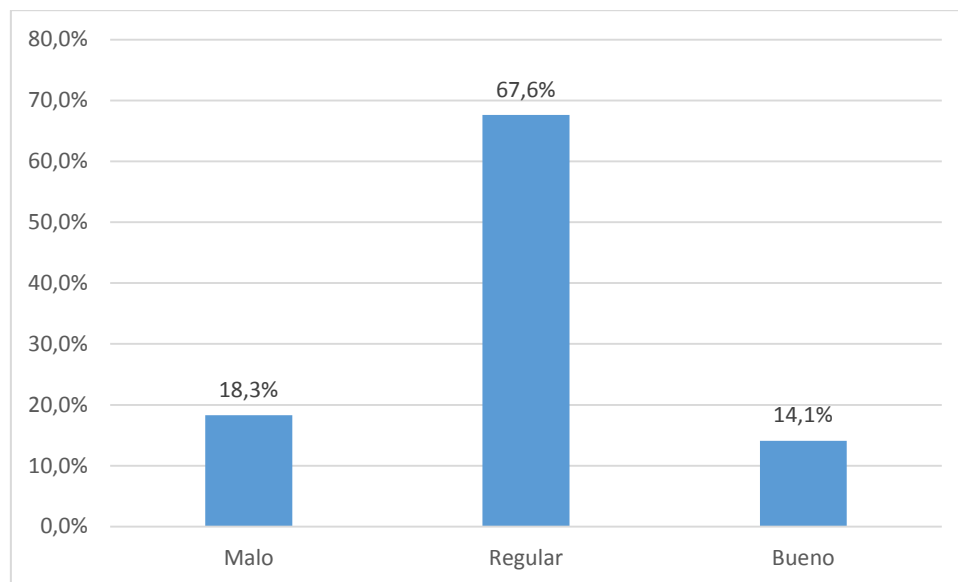
## Evaluar el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018

Tabla 29

*Gestión del talento Humano según niveles*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Malo</b>	13	18.3%
<b>Regular</b>	48	67.6%
<b>Bueno</b>	10	14.1%
<b>Total</b>	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 24. Gestión del talento Humano*

Interpretación: De acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron en un 67.6% en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de organización y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación. Así mismo, se retoma que existe un 18.3% nivel malo de la gestión de competencia

## Tablas Cruzadas de información

Tabla 30

Gestión del talento humano y área de trabajo - Tabulación cruzada

			Área de trabajo			Total
			Gerencia de Desarrollo Social	Gerencia de Desarrollo Económico, Ambiental y Turismo	Gerencia de infraestructura y planeamiento urbano	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	6	1	6	13
		% del total	8.5%	1.4%	8.5%	18.3%
	Regular	Recuento	36	7	5	48
		% del total	50.7%	9.9%	7.0%	67.6%
	Alto	Recuento	6	2	2	10
		% del total	8.5%	2.8%	2.8%	14.1%
Total		Recuento	48	10	13	71
		% del total	67.6%	14.1%	18.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

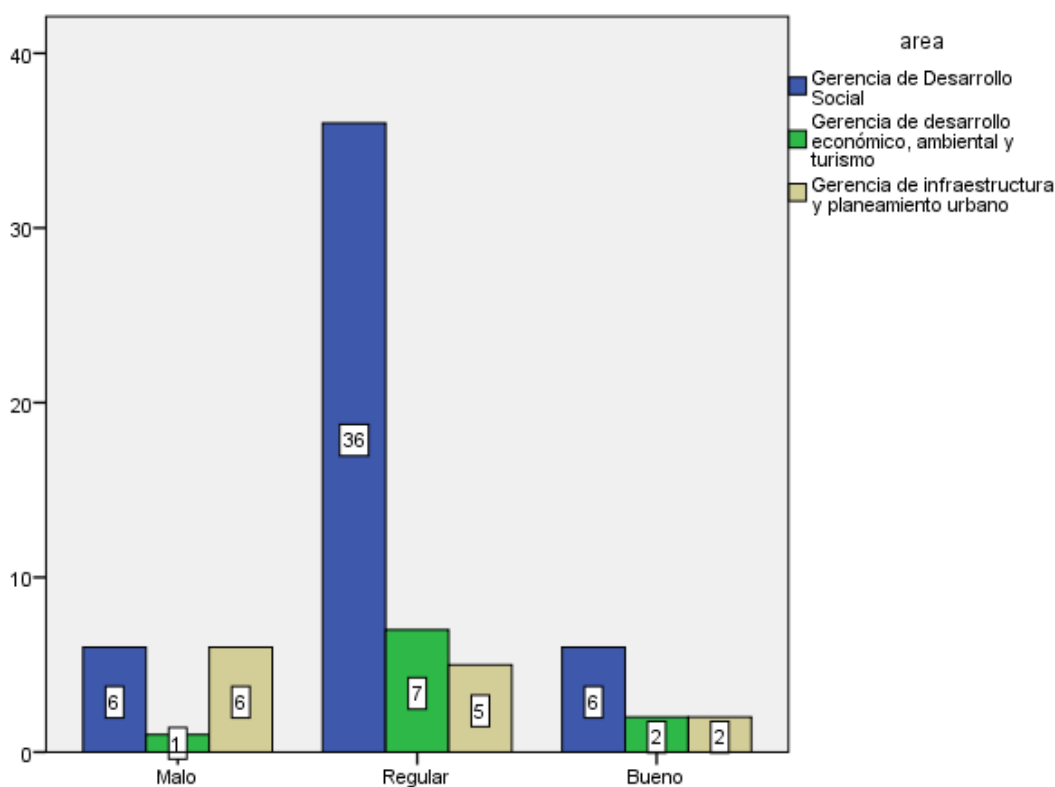


Figura 25. Gestión del talento humano y área de trabajo - Tabulación cruzada



**Interpretación:** En base a la figura 11 se puede observar que con respecto a las áreas de trabajo de la MPSM se determina que la Gerencia de Desarrollo Social muestra que el 50.7% de sus trabajadores afirman que la gestión del talento humano es regular. Así mismo, la Gerencia de infraestructura y planeamiento urbano que el 8.5% de los trabajadores mencionan que la gestión del talento es mala. Por último, la Gerencia de Desarrollo Económico, Ambiental y Turismo el 9.9% afirma una gestión del talento humano es regular.

Tabla 31

## Gestión del talento humano y años de servicio - Tabulación cruzada

			Años de servicio			Total
			De 1 a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 años a más	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	5	5	3	13
		% del total	7.0%	7.0%	4.2%	18.3%
	Regular	Recuento	11	33	4	48
		% del total	15.5%	46.5%	5.6%	67.6%
	Alto	Recuento	2	6	2	10
		% del total	2.8%	8.5%	2.8%	14.1%
Total		Recuento	18	44	9	71
		% del total	25.4%	62.0%	12.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

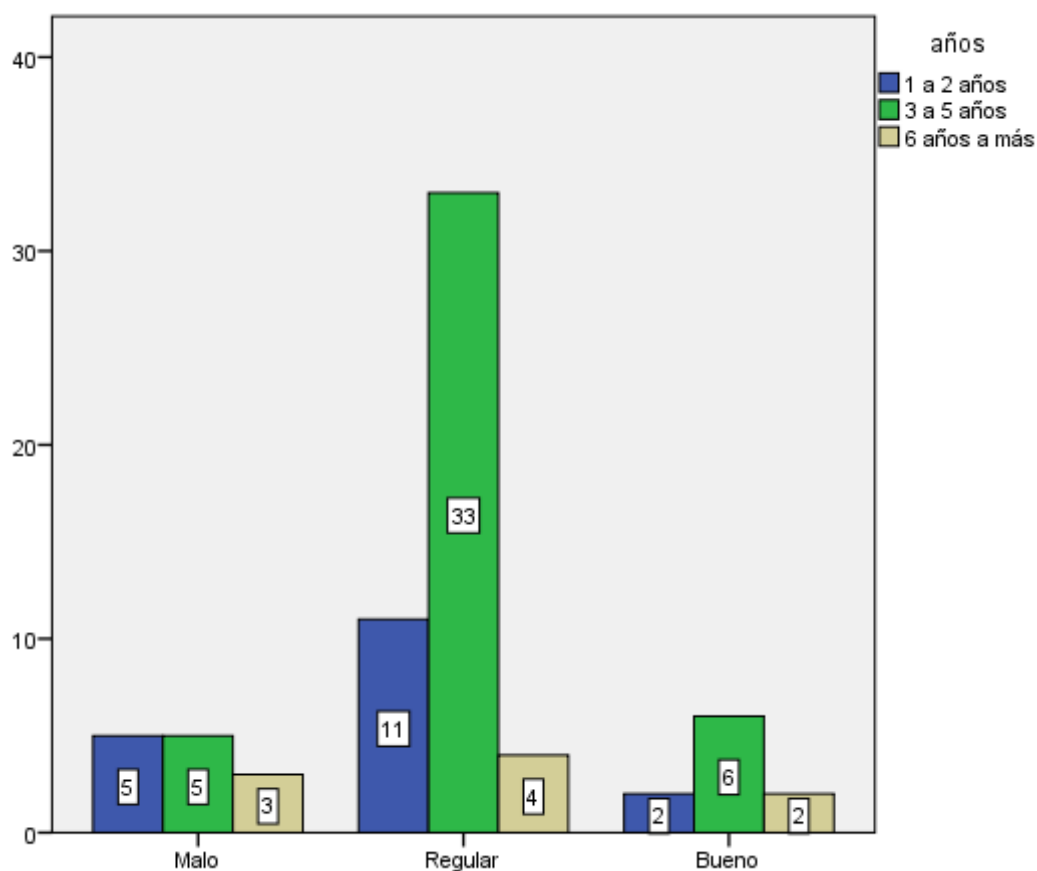


Figura 26. Gestión del talento humano y años de servicio - Tabulación cruzada

## Interpretación

En base a la figura 12 se observa que con respecto a los años de servicio de la MPSM se determina que los trabajadores con antigüedad de 1 a 2 años muestran que el 15.5% afirman que la gestión del talento humano es regular. Así mismo, los trabajadores con antigüedad de 3 a 4 años de servicio el 46.5% de los trabajadores mencionan que la gestión del talento es regular. Por último, los trabajadores con mayor a 5 años de antigüedad el 4.2% afirma una gestión del talento humano es mala.

Tabla 32

Gestión del talento humano y sexo - Tabulación cruzada

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	6	7	13
		% del total	8.5%	9.9%	18.3%
	Regular	Recuento	17	31	48
		% del total	23.9%	43.7%	67.6%
	Alto	Recuento	4	6	10
		% del total	5.6%	8.5%	14.1%
Total	Recuento	27	44	71	
	% del total	38.0%	62.0%	100.0%	

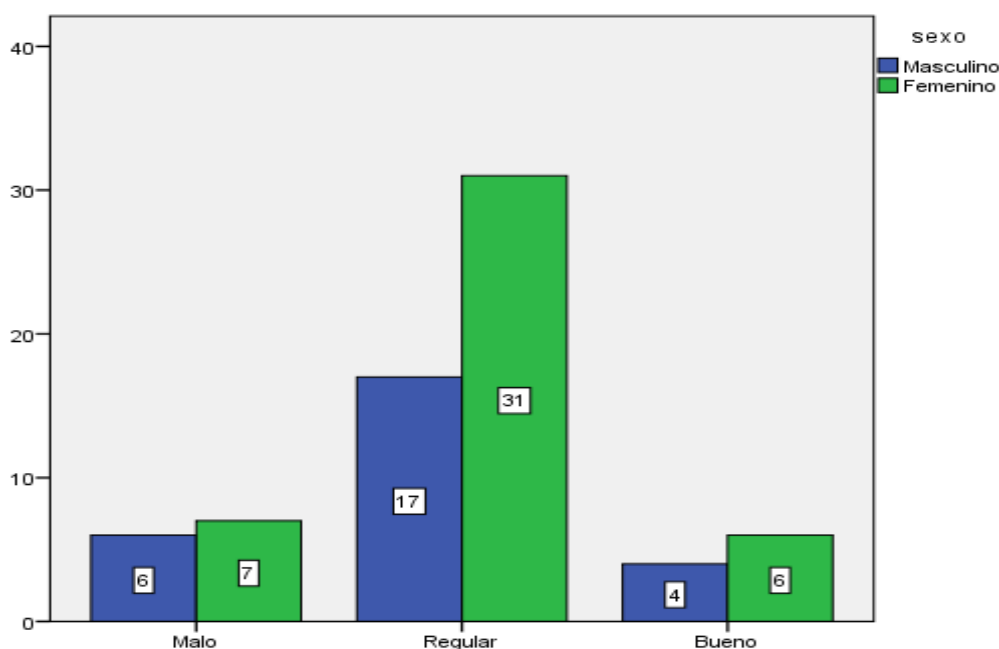


Figura 27. Gestión del talento humano y sexo - Tabulación cruzada

### **Interpretación**

En base a la figura 13 se observa que con respecto a la investigación se muestran que los trabajadores varones que el 23.9% mencionan que la gestión del talento humano es regular y de igual manera el 43.7% de las mujeres tiene una evaluación de la gestión del talento humano. Y solo el 9.9% de los trabajadores femeninas mencionan que la gestión del talento humano es mala.

## **IV.Discusión**

Como afirma la ley en las instituciones públicas es muy usual la poca aplicación de nula aplicación de reglas meritocráticas en base al desempeño del personal, lo cual lleva en permanencia y alta retención del puesto con una alta rotación, En ello se engloba los mecanismos de monitoreo en base a los procesos de reclutamiento y selección, Por otro lado se toma en cuenta una desvinculación en proceso de capacitación en formación de las soluciones a las necesidades del conocimiento del personal y los procesos evaluativos. Es por lo cual en base al análisis de los resultados se rescata que de acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron en un 67.6% en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de organización y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación.

Así mismo, se retoma que existe un 18.3% nivel malo de la gestión de competencia. Lo cual a ser categórico con la investigación de Guerrero (2011). En la tesis doctoral “Impulsores de la gestión del capital humano y el desempeño de una institución microfinanciera no regulada en Perú”, el objetivo de la investigación evaluar la impulsión en la gestión del capital humano. El método es de tipo descriptivo, aplicado un cuestionario de preguntas un grupo de trabajos de una entidad micro financiera, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones. En base al capital humano se analiza que el método de regresión lineal es eficiente y lo cual se concluye que se llega a aceptar la hipótesis de investigación en base a las variables en estudio. Siendo esta hipótesis una relación entre el desempeño y la gestión de capital humano.

Por otro lado, la investigación de Conrado (2009) “Nuevas Tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo”. Ministerio de Industria y Turismo. La investigación como objetivo hacer ante una mejora del talento y no permitir que los empleados se marchen a la competencia, lo cual principalmente radica por factores psicológicos o de recompensa social y son elegidos bajo una recompensa monetaria. Se cuenta con una investigación de tipo descriptivo – correlacional aplicado a los profesionales y directivos en el Ministerio de Industria y Turismo. La conclusión general de la investigación es

determinar una relación entre las tendencias de retención y la mejora de talento profesional y directivo, describiendo la predisposición en las organizaciones y adoptar las mejores políticas de gestión del talento humano.

Lo cual mantiene una relación con los resultados de la gestión de organización que afirma que de acuerdo con la gestión de organización en base a la meritocracia se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización del área de recursos humanos de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno. Así mismo, De acuerdo con la gestión de organización en base a la meritocracia se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización del área de recursos humanos de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno y lo cual lleva a mantener relación con la investigación de Bardales (2013) en la tesis *Evaluación de puestos de los trabajadores de la municipalidad provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargo*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. El estudio presente como objetivo general la demostración del perfil profesional del colaborador de la municipalidad y la normativa vigente en la clasificación de cargos. Se aplicó un cuestionario a 39 trabajadores a través de una metodología descriptiva y se llegó a las siguientes conclusiones. Se constata que la municipalidad cuenta con limitaciones en las capacidades institucionales de los trabajadores. Y con respecto a la gestión del empleo se contempla que la está calificado en un nivel regular a un 62% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de selección y capacitación a los nuevos colaboradores CAS no es el adecuado en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 25.4% en un nivel malo, la investigación de Marcillo (2014) en su investigación *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. (Tesis de maestría) Universidad Peruana Antenor Oregó. Trujillo. Se determinó que el objetivo de la investigación es el diseño de una modelo de gestión por competencias y aplicando un cuestionario a los

trabajadores del Sur de Manabi se llegó a los siguientes resultados y conclusiones. Es importante la existencia de información para la realización de trabajos y normativas correspondiente en los trabajadores públicos del sur de Manabi, mejorando progresivamente a lograr los objetivos de las instituciones. El cual también tiene una relación directa con la investigación cual menciona que con respecto a la gestión del rendimiento se contempla que la está calificado en un nivel regular a un 35.2% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de evaluación muestra sesgos de información y lo cual genera un mal análisis de los resultados en la Municipalidad de San Martin, y dando respaldo la calificación del 43.7% en un nivel malo. En la cual Gómez (2014). *La capacitación y la meritocracia como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales* (Tesis de maestría) Institute for Business & Finance. Tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación y motivación laboral, con el cual, en base a un método de tipo descriptivo y la aplicación de instrumentos, se puede llegar a obtener las siguientes conclusiones. Es necesario que la capacitación realizada en la empresa en estudio tenga como factor fundamental a la motivación laboral y al manejo de recursos humanos mediante la meritocracia. Definiendo de esta manera una relación significativa. En base a las compensaciones se asimila que existe un nivel malo en cuanto a la compensación de los colaboradores de la Municipalidad, debido a que no se reconoce el esfuerzo necesario determinante en la contratación de sus funciones.

Lo cual mantiene una relación conjunta con la investigación Campoverde (2016) en la tesis *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la meritocracia y la gobernanza. Se presenta como una investigación de tipo correlacional y en base a un cuestionario como instrumentos se aplicó a los trabajadores de Altos Estudio INAEN. Obteniendo lo siguientes resultados y conclusiones. Se obtiene un variedad de en base a la meritocracia del instituto Altos Estudios Nacionales (IAEN) y se coordina que existe una relación en el nivel gobernanza en el periodo 2008 – 2013 y por lo



cual se determina que existe una evaluación medida en cuanto a la capacitación, debido a que se aplica considerablemente esta actividad dentro del marco de la meritocracia en la Municipalidad, calificados en un nivel bueno al 28,2% y donde Adalberto (2016) en la tesis “Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba, año 2016” (tesis de maestría). Universidad Nacional De Trujillo.

El estudio tiene como objetivo general determinar la implementación en el régimen del servicio civil y en base a 21 gerentes y sub gerentes en la Municipalidad se aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones. Se verifica una relación significativa entre la implementación de servicio civil y el recurso humano. Se califica a la gestión del talento en base a los colaboradores Cas de la Municipalidad en donde existe un resultado altamente regular al 63.4% determinado que las acciones del área de recursos humanos, tiene una tendencia que no se ejerce eficiente sus funciones.

## **V. Conclusiones**

**Primera**

Se concluye que de acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron al área de recursos humanos en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de compensaciones y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación.

**Segunda**

Se concluye que la gestión de organización en base a la meritocracia del área de recursos humanos se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

**Tercero**

Se concluye con respecto a la gestión del empleo que está calificado en un nivel regular a un 62% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de selección y capacitación a los nuevos colaboradores CAS no es el adecuado en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 25.4% en un nivel malo.

**Cuarto**

Se concluye que la gestión del rendimiento se contempla que la está calificado en un nivel malo, debido a que los colaboradores afirmaron que muchas veces el proceso de evaluación muestra sesgos de información y lo cual genera un mal análisis de los resultados en la Municipalidad de San Martín.

**Quinto**

Se concluye que la gestión de las compensaciones muestra un nivel malo en cuanto a su ejecución, debido a que a la compensación de los colaboradores de la Municipalidad no es el adecuado de acorde a sus actividades, debido a que no se reconoce el esfuerzo necesario determinante en la contratación de las actividades en el puesto

**Sexto**

Se concluye que existe una evaluación mesurada en cuanto a la capacitación, debido a que se aplica considerablemente esta actividad dentro del marco de la meritocracia en la Municipalidad, calificados en un nivel regular, sin embargo, no se toma en cuenta la capacitación a todas las gerencias de trabajo, porque dentro de la gerencia de economía mencionaron que dichas capacitaciones no se generan de forma constante como en otras gerencias de la Municipalidad Provincial de San Martín.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero**

Se recomienda al área de recursos humanos de la municipalidad que en base la gestión del talento humano implementar nuevos procesos de reclutación siguiendo la normativa del Estado y además con el movimiento que este genera en cuanto a la evaluación del rendimiento.

**Segundo**

Se recomiendo a la MPSM la gestión de organización en base a la meritocracia del área de recursos humanos retribuya adecuadamente los salarios siguiendo el tipo de contratación y se tengan en cuenta la gestión del rendimiento contemplando en base a una mejor evaluación para los trabajadores exclusivamente CAS de la Municipalidad.

**Tercero**

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Martín, que la gestión de empleo debe ser mejorado en cuanto a realizar un proceso de selección, capacitación y reclutamiento de los colaboradores adecuados, sin la existencia de nepotismo dentro de la institución.

**Cuarto**

Se recomienda en base a la gestión de rendimiento que el proceso de evaluación tiene que aplicarse de acuerdo a los lineamientos de cada área y poder determinar un nivel de rendimiento más adecuado en el manejo de meritocracia en la institución.

**Quinto**

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Martín, reformular las opciones de compensaciones para que lo puestos de trabajo se encuentran bien establecidos y se determinen de forma segura para los diversos tipos de contratación ya sea CAS u otro tipo.

**Sexto**

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Martín que la capacitación en base a la meritocracia y la gestión de talento humano se ejecute en tiempos cortos no mayores a dos meses. Y que se logre una formulación eficiente del trabajo y cumplimiento de funciones.

## **VII. Referencias**



- Adalberto, R. (2016). *Implementacion del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba*. Cajabamba: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ahedo, J. y Danvila, O. (2015). *La evaluación de la formación educativa mediante un software especializado*. México.
- Arratia, E. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Universidad de Chile, Chile.
- Bardales, L. (2013). *Evaluacion de puestos de los trabajadores de la Municipalida Provincial de San Miguel*. Cajabamba: Universidad Privada Antenor Orrego.
- CAF 2013. (2013). *Banco de Desarrollo de América Latina*. Argentina.
- Campoverde, S. (2016). *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) perido 2008 - 2013*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Castillo, J. (2010). *Administración del personal*. Bogotá: Edit. textos Universitarios.
- Gomez, J. (2014). *La capacitación y la meritocracia como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales*. Institute for Business & Finance.
- Grindle, M. (2010). *Constructing, deconstructing and reconstructing career civil servicr systems ins Latin America*. . Faculty Research Working Paper.
- IPE-UNESCO. (2014). *Informe de actividades*. Buenos Aires: Unesco.
- Lacovello, M. (2015). *Ley del servicio civil: Antecedentes y objetivos*. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Laurence, E. (2011). *Nuevas tendencias en gestión pública*. Barcelona: Brescia Editorial.
- Ley N° 30057. (2013). *Ley del servicio Civil*.
- Luna, E. (2008). *Gestión del recurso humano y productividad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Marcillo, P. 2014. (2014). *Modelo de gestion por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos*

- descentralizados del sur de Manabi*. Trujillo: Universidad Peruana Antenor Orrego.
- Mertensa, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas , surgimiento y modelos*. Gran Betraña: Universidad de Oxford.
- Promocióm de la reforma educativa en América Latina y el Caribe. (2014). *Clima Labora y desempeño*. México.
- Vergar, I. (2015). *Propuesta metodologica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de Servicios*. Lima: Universidad Nacional Agraria la Molina.
- Barquero, C. (2004). *Administración de recursos humanos*. UNED. Costa Rica
- Werther, W. y Davis K. (2000) *Administración de personal y recursos humanos*. Edit Mc Graw Hill. México.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias, Volúmen 1*. Editorial Granica. Buenos Aires.

## **Anexos**

Anexo 1. Artículo científico.

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Anexo 3. Instrumentos.

Anexo 4. Ficha de validación.

Anexo 5. Base de datos.

## **Anexo 01. Artículo Científico.**

### **1. TÍTULO:**

Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

### **2. AUTOR:**

Ángel Alfonso Vásquez Aguilar  
angelvasqueza@hotmail.com

Estudiante del programa de maestría en gestión pública, escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

### **3. RESUMEN**

En la investigación titulada "Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018" se planteó como objetivo principal el evaluar el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. La presente investigación tiene una línea de enfoque cuantitativo y se atribuyó una metodología de tipo descriptivo. Se trabajó con una población de 71 trabajadores y como muestra el total de ellos, a través de un cuestionario de 50 ítems en escala de Likert, mostrando de esta manera las siguientes conclusiones. Se concluye que de acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron al área de recursos humanos en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de organización y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación. Así mismo, la gestión de organización en base a la meritocracia del área de recursos humanos se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

### **4. PALABRAS CLAVE**

Gestión del talento humano, gestión de rendimiento, la organización del trabajo, gestión del empleo, gestión de la compensación

### **5. ASBTRAC**

In the research entitled "Management of human talent in the framework of the Law Serve in the workers of the Provincial Municipality of San Martín, 2018" the main objective was to evaluate the performance level of Human Resource Management in the framework of the law Serve in the Provincial Municipality of San Martín, 2018. The present research has a line of quantitative approach and a methodology of descriptive type was attributed. We worked with a population of 71 workers and as the total of them shows, through a questionnaire of 50 items on a Likert scale, showing in this way the

following conclusions. It is concluded that according to the management of human talent, employees have qualified the human resources area at a regular level, which means that there are factors such as organizational management and performance that are not adequately favored in terms of its implementation. Likewise, the management of organization based on the meritocracy of the human resources area is defined that there is a regular level regarding the organizational activities of the Municipality of San Martin, defined by 67.6%, determined by 18.3% in bad level and 14.1% at a good level.

## **6. KEYWORDS**

Management of human talent, performance management, labor organization, employment management, compensation management.

## **7. INTRODUCCIÓN**

En el aspecto mundial según el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2013) “existen cuatro países con mayor competitividad en el mundo, que son Suecia, Suiza, Finlandia, Dinamarca” A través de varios sectores gubernamentales, entre ellos educación, han fortalecido el desarrollo del proceso educativo con la ampliación de los niveles; infraestructura, mejor enseñanza, capacitación profesional y pedagógica, desempeño laboral y desarrollo personal de los miembros de las instituciones públicas y privadas. Al final, estos factores fortalecidos repercutieron en mejores resultados constituyendo el desempeño factor fundamental para generar competitividad en la educación de un país. En el contexto Latinoamericano, de acuerdo con el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL, 2014). “El clima laboral y el desempeño docente son importantes en el crecimiento de una institución educativa” (p. 11). El desempeño es un componente fundamental en el funcionamiento de cualquier tipo de institución. La eficacia del trabajo y la eficiencia con la que se realiza, para fomentar un buen desempeño implica manejar conceptos complejos y el comportamiento de toda la organización, el manejo de las tareas y la forma de trabajar en grupo son fundamentales y de acuerdo con las teorías de Ahedo y Danvila (2015) “los países sudamericanos muestran una realidad parecida en cuanto al desempeño” (p. 12). En ese sentido, son fundamentales, el desarrollo del talento humano, concebida como herramienta necesaria en el éxito de las organizaciones e instituciones. Sobre lo mismo, el Instituto Internacional de planeamiento de la Educación (2014) plantea que el escenario actual de las Instituciones públicas tiene constantes cambios dentro de períodos cada vez más cortos, esto se debe a que en la actualidad la sociedad es cada vez es más exigente y las instituciones tienen como compromiso principal la solicitud de mejora, el ser cada vez más exigentes consigo mismo y un desempeño de mayor nivel (p. 34), por lo cual una institución debe de estar regularizada de forma. En la Municipalidad Provincial de San Martin, los caminos de la asociación a la

gestión pública se encuentran sumergidos en experiencias como, compadrazgo, clientelismo y nepotismo, los cuales abarcan en el patrimonialismo, generando dificultad en la existencia del funcionamiento de recursos humanos que responda en integridad e igualdad al instante de llevar a cabo el proceso de reclutamiento de nuevos talentos para la institución. En la gestión municipal en corriente se afronta en muchos problemas como puede ser una crisis de legalidad a favor de la población, debido al uso insensato de los recursos públicos y a desiguales acciones corruptas. Es por eso horizonte es obligatorio que recurso humano mejore su dirección, porque no cuenta con dispositivos claros y cristalinos para el proceso de reclutamiento en los servidores públicos. Esta realidad no es extraña en las municipalidades del país que conjuntamente tienen diversas dificultades, concernientes con la falta económica que no concierne en la realización de modo adecuado su labor hacia la colectividad. En la Municipalidad Provincial de San Martín, que concierne a la provincia y Departamento de San Martín en este momento al personal a cargo de las actividades de administración, dirección y control, no se exime de manera eficaz, a razón de que escasea el conocimiento adecuado para la realización de sus actividades en la gestión pública y municipal. Esto llega a generar que varias de las diligencias sean ejecutadas de manera ineficaz y que la población no se aprecie acorde con el desempeño del personal.

## 8. Método

La investigación presente un diseño Descriptivo - evaluativo, porque en la investigación se describirá la variable estudiado en base al talento humano aplicado a los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín. (Hernández, Fernández y Baptista, 2015)

M ----- V1-----O1

Donde:

m: Municipalidad Provincial de San Martín

V1: Gestión del Talento Humano

O1: Personal CAS de la Municipalidad Provincial de San Martín

Población

La población estuvo atendida por 71 Trabajadores contratados por la modalidad de CAS (contrato administrativo de servicios) pertenecientes a la Municipalidad Provincial de San Martín.

## Muestra

La muestra censal estuvo conformada por el total de la población y que involucra a 71 trabajadores contratados por la modalidad de CAS (contrato administrativo de servicios) pertenecientes a la Municipalidad Provincial de San Martín.

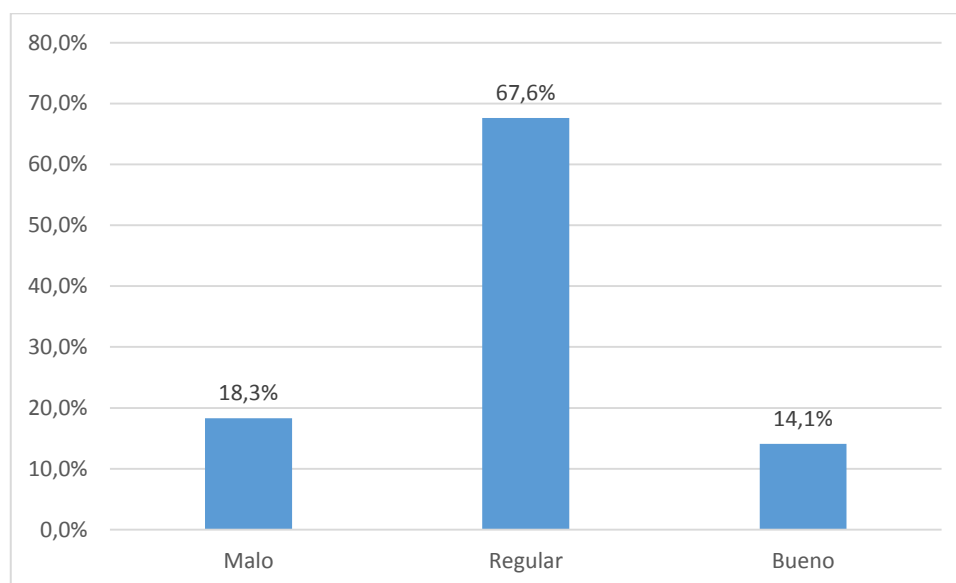
## 9. Resultados

Tabla 33

*Frecuencia de la Gestión del talento Humano*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Malo</b>	13	18.3%
<b>Regular</b>	48	67.6%
<b>Bueno</b>	10	14.1%
<b>Total</b>	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación



*Figura 28. Gestión del talento Humano*

Interpretación: De acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron en un 67.6% en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de organización y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación. Así mismo, se retoma que existe un 18.3% nivel malo de la gestión de competencia.

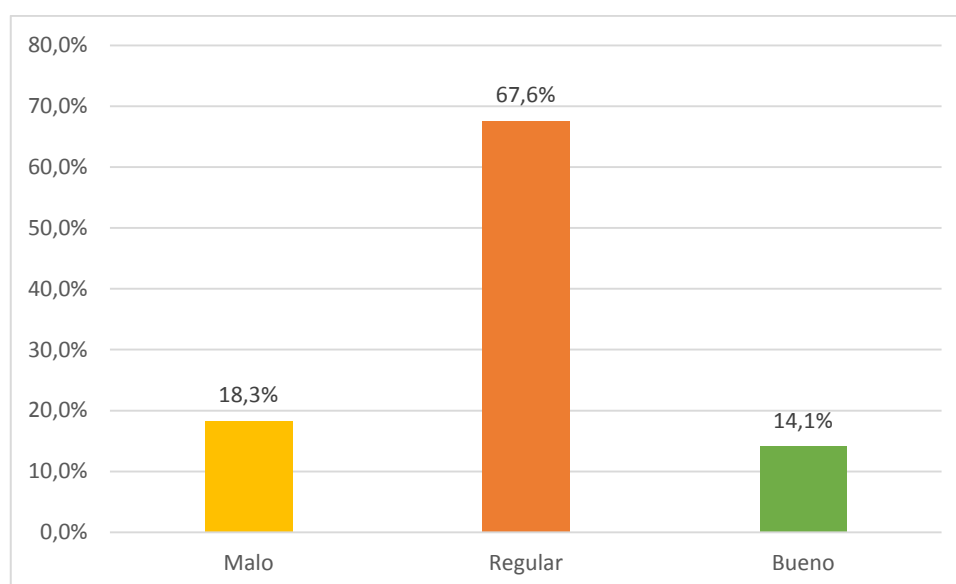
Tabla

34

*Frecuencia de la Gestión de la organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Malo</b>	13	18.3%
<b>Regular</b>	48	67.6%
<b>Bueno</b>	10	14.1%
<b>Total</b>	71	100.0%

Fuente: Base de datos de la investigación

*Figura 29. Gestión de organización*

De acuerdo con la gestión de organización en base a la meritocracia se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización del área de recursos humanos de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

## 10. Discusión

Como afirma la ley en las instituciones públicas es muy usual la poca aplicación de nula aplicación de reglas meritocracias en base al desempeño del personal, lo cual lleva en permanencia y alta retención del puesto con una alta rotación, En ello se engloba los mecanismos de monitoreo en base a los procesos de reclutamiento y selección, Por otro lado se toma en cuenta una desvinculación



en proceso de capacitación en formación de las soluciones a las necesidades del conocimiento del personal y los procesos evaluativos. Es por lo cual en base al análisis de los resultados se rescata que de acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron en un 67.6% en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de organización y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación. Así mismo, se retoma que existe un 18.3% nivel malo de la gestión de competencia. Lo cual a ser categórico con la investigación de Guerrero (2011). En la tesis doctoral “Impulsores de la gestión del capital humano y el desempeño de una institución microfinanciera no regulada en Perú”, el objetivo de la investigación evaluar la impulsión en la gestión del capital humano. El método es de tipo descriptivo, aplicado un cuestionario de preguntas un grupo de trabajos de una entidad micro financiera, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones. En base al capital humano se analiza que el método de regresión lineal es eficiente y lo cual se concluye que se llega a aceptar la hipótesis de investigación en base a las variables en estudio. Siendo esta hipótesis una relación entre el desempeño y la gestión de capital humano.

Por otro lado, la investigación de Conrado (2009) “Nuevas Tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo”. Ministerio de Industria y Turismo. La investigación como objetivo hacer ante una mejora del talento y no permitir que los empleados se marchen a la competencia, lo cual principalmente radica por factores psicológicos o de recompensa social y son elegidos bajo una recompensa monetaria. Se cuenta con una investigación de tipo descriptivo – correlacional aplicado a los profesionales y directivos en el Ministerio de Industria y Turismo.

La conclusión general de la investigación es determinar una relación entre las tendencias de retención y la mejora de talento profesional y directivo, describiendo la predisposición en las organizaciones y adoptar las mejores políticas de gestión del talento humano. Lo cual mantiene una relación con los resultados de la gestión de organización que afirma que de acuerdo con la gestión de organización en base a la meritocracia se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización del área de recursos humanos de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

Así mismo, De acuerdo con la gestión de organización en base a la meritocracia se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización del área de recursos humanos de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno y lo cual lleva a mantener relación con la investigación de Bardales (2013) en la tesis “Evaluación de puestos de los trabajadores de la municipalidad provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargo”. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. El estudio presente como objetivo general la demostración del

perfil profesional del colaborador de la municipalidad y la normativa vigente en la clasificación de cargos. Se aplicó un cuestionario a 39 trabajadores a través de una metodología descriptiva y se llegó a las siguientes conclusiones. Se constata que la municipalidad cuenta con limitaciones en las capacidades institucionales de los trabajadores.

Y con respecto a la gestión del empleo se contempla que la está calificado en un nivel regular a un 62% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de selección y capacitación a los nuevos colaboradores CAS no es el adecuado en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 25.4% en un nivel malo, la investigación de Marcillo (2014) en su investigación "Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí". (Tesis de maestría) Universidad Peruana Antenor Orego. Trujillo. Se determinó que el objetivo de la investigación es el diseño de una modelo de gestión por competencias y aplicando un cuestionario a los trabajadores del Sur de Manabí se llegó a los siguientes resultados y conclusiones. Es importante la existencia de información para la realización de trabajos y normativas correspondiente en los trabajadores públicos del sur de Manabí, mejorando progresivamente a lograr los objetivos de las instituciones.

El cual también tiene una relación directa con la investigación cual menciona que con respecto a la gestión del rendimiento se contempla que la está calificado en un nivel regular a un 35.2% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de evaluación muestra sesgos de información y lo cual genera un mal análisis de los resultados en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 43.7% en un nivel malo. En la cual Gómez (2014). "La capacitación y la meritocracia como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales" (Tesis de maestría) Institute for Business & Finance. Tiene como objetivo determinar la relación entre la capacitación y motivación laboral, con el cual, en base a un método de tipo descriptivo y la aplicación de instrumentos, se puede llegar a obtener las siguientes conclusiones. Es necesario que la capacitación realizada en la empresa en estudio tenga como factor fundamental a la motivación laboral y al manejo de recursos humanos mediante la meritocracia. Definiendo de esta manera una relación significativa.

En base a las compensaciones se asimila que existe un nivel malo en cuanto a la compensación de los colaboradores de la Municipalidad, debido a que no se reconoce el esfuerzo necesario determinante en la contratación de sus funciones. Lo cual mantiene una relación conjunta con la investigación Campoverde (2016) en la tesis "La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013". (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la meritocracia y la gobernanza. Se presenta como una investigación de tipo correlacional y en base a un cuestionario como instrumentos se aplicó a los trabajadores de Altos Estudio INAEN. Obteniendo

lo siguientes resultados y conclusiones. Se obtiene un variedad de en base a la meritocracia del instituto Altos Estudios Nacionales (IAEN) y se coordina que existe una relación en el nivel gobernanza en el periodo 2008 – 2013 y por lo cual se determina que existe una evaluación medida en cuanto a la capacitación, debido a que se aplica considerablemente esta actividad dentro del marco de la meritocracia en la Municipalidad, calificados en un nivel bueno al 28,2% y donde Adalberto (2016) en la tesis “Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba, año 2016” (tesis de maestría). Universidad Nacional De Trujillo.

El estudio tiene como objetivo general determinar la implementación en el régimen del servicio civil y en base a 21 gerentes y sub gerentes en la Municipalidad se aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones. Se verifica una relación significativa entre la implementación de servicio civil y el recurso humano. Se califica a la gestión del talento en base a los colaboradores Cas de la Municipalidad en donde existe un resultado altamente regular al 63.4% determinado que las acciones del área de recursos humanos, tiene una tendencia que no se ejerce eficiente sus funciones.

## **11. Conclusiones**

### Primera

Se concluye que de acuerdo a la gestión del talento humano se tiene que los colaboradores calificaron al área de recursos humanos en nivel regular, lo cual lleva consigo que existen factores como la gestión de organización y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación.

### Segunda

Se concluye que la gestión de organización en base a la meritocracia del área de recursos humanos se define que existe un nivel regular en cuanto a las actividades de organización de la Municipalidad de San Martín esto definido por el 67.6%, determinado en un 18.3% en nivel malo y 14.1% en un nivel bueno.

### Tercero

Se concluye con respecto a la gestión del empleo que está calificado en un nivel regular a un 62% ya que los colaboradores mencionan que muchas veces el proceso de selección y capacitación a los nuevos colaboradores CAS no es el adecuado en la Municipalidad de San Martín, y dando respaldo la calificación del 25.4% en un nivel malo.

### Cuarto

Se concluye que la gestión del rendimiento se contempla que la está calificado en un nivel regular, debido a que los colaboradores afirmaron que muchas veces el proceso de evaluación muestra sesgos de información y lo cual genera un mal análisis de los resultados en la Municipalidad de San Martín.

#### Quinto

Se concluye que la gestión de las compensaciones muestra un nivel malo en cuanto a su ejecución, debido a que a la compensación de los colaboradores de la Municipalidad no es el adecuado de acorde a sus actividades, debido a que no se reconoce el esfuerzo necesario determinante en la contratación de las actividades en el puesto

#### Sexto

Se concluye que existe una evaluación medida en cuanto a la capacitación, debido a que se aplica considerablemente esta actividad dentro del marco de la meritocracia en la Municipalidad, calificados en un nivel bueno al 28,2%, sin embargo, no se toma en cuenta la capacitación a todas las gerencias de trabajo, porque dentro de la gerencia de economía mencionaron que dichas capacitaciones no se generan de forma constante como en otras gerencias de la Municipalidad Provincial de San Martín.

## 12. Referencias

- Adalberto, R. (2016). *Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba*. Cajabamba: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ahedo, J. y Danvila, O. (2015). *La evaluación de la formación educativa mediante un software especializado*. México.
- Arratia, E. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Universidad de Chile, Chile.
- Bardales, L. (2013). *Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel*. Cajabamba: Universidad Privada Antenor Orrego.
- CAF 2013. (2013). *Banco de Desarrollo de América Latina*. Argentina.
- Campoverde, S. (2016). *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) periodo 2008 - 2013*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

- Castillo, J. (2010). *Administración del personal*. Bogotá: Edit. textos Universitarios.
- Gomez, J. (2014). *La capacitación y la meritocracia como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales*. Institute for Business & Finance.
- Grindle, M. (2010). *Constructing, deconstructing and reconstructing career civil service systems in Latin America*. Faculty Research Working Paper.
- IPE-UNESCO. (2014). *Informe de actividades*. Buenos Aires: Unesco.
- Lacovello, M. (2015). *Ley del servicio civil: Antecedentes y objetivos*. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Laurence, E. (2011). *Nuevas tendencias en gestión pública*. Barcelona: Brescia Editorial.
- Ley N° 30057. (2013). *Ley del servicio Civil*.
- Luna, E. (2008). *Gestión del recurso humano y productividad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Marcillo, P. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Trujillo: Universidad Peruana Antenor Orrego.
- Mertensa, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Gran Betraña: Universidad de Oxford.
- Promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe. (2014). *Clima Laboral y desempeño*. México.
- Vergar, I. (2015). *Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de Servicios*. Lima: Universidad Nacional Agraria la Molina
- Barquero, C. (2004). *Administración de recursos humanos*. UNED. Costa Rica
- Werther, W. y Davis K. (2000) *Administración de personal y recursos humanos*. Edit Mc Graw Hill. México.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias, Volúmen 1*. Editorial Granica. Buenos Aires



## Anexo 02. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable : Gestión del talento Humano</b>			
¿Cuál es el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?	Evaluar el nivel de desempeño de la gestión del Talento Humano en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018	Hi: El nivel de desempeño en la gestión del talento humano en el marco de la ley servir en Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es regular.				
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
PE1: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión de la organización en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?	OE1: Describir la gestión de la organización en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018	Hi1: La gestión de la organización en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es regular.	Gestión de organización	Ideonidad Administración de puestos Políticas del personal	Ordinal	
PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión del empleo en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?	OE2: Describir la gestión del empleo en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018	Hi2: La gestión del empleo en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es regular.	Gestión del empleo	Incorporación Evaluación del desempeño	Totalmente en desacuerdo	Malo (50, 99)
PE3: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión del rendimiento en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?	OE3: Describir la gestión de rendimiento en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018	Hi3: La gestión del rendimiento en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es malo.	Gestión de rendimiento Gestión de compensación	Compensación a los trabajadores Relaciones laborales	En Desacuerdo De acuerdo	Regular (100,149) Bueno (150, 200)
PE4: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión de compensaciones en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?	OE4: Describir la gestión de compensaciones en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018	Hi4: La gestión de compensaciones en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es malo.	Gestión de Desarrollo y capacitación	Progresión de la carrera Desarrollo de capacidades	Totalmente de acuerdo	
PE5: ¿Cuál es el nivel de desempeño en la gestión de desarrollo y capacitación en el marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?	OE5: Describir la gestión de desarrollo y capacitación en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018	Hi5: La gestión de desarrollo y capacitación en base al marco de la ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es regular.				

### Anexo N° 03: Instrumento Variable

Estimado, la presente encuesta tiene como objetivo principal conseguir información acerca de la gestión de talento humano en base a la meritocracia de la ley servir, por lo que se solicita responder a cada pregunta de forma objetiva, dado que, es anónima. Agradecer por su atención y cooperación.

Se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) en el casillero perteneciente a cada pregunta que represente su elección.

Área de trabajo			
Modalidad de contratación	CAS (Contratación administrativa de servicios)		
Años de servicios	1 a 2 años	3 a 5 años	De 6 a más
Profesión			
Edad	18 a 30 años	30 a 40 años	De 41 a mas
Sexo	Masculino ( )	Femenino ( )	

Tomar en cuenta la siguiente escala de acuerdo con el valor mostrado.  
1. Totalmente en desacuerdo, 2. Desacuerdo, 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo

Gestión del talento humano		Indicadores			
	Gestión de organización (reclutador)	1	2	3	4
1	Cuenta con disposición para realizar actividades de capacitación				
2	Muestra conocimientos idóneos con respecto al puesto que desempeña				
3	Cumple sus funciones con idoneidad y transparencia				
4	Se rige del MOF de su institución para consultar sus deberes.				
5	Cuenta con las condiciones óptimas para cumplir los trabajos encomendados en la MPSM de acuerdo a su gerencia.				
6	Conoce sobre la jerarquía de los puestos				
7	Conoce sobre la cadena de mando de la				



	municipalidad				
8	El reclutador al realizar un informe es guiado por el organigrama de la institución.				
9	El reclutador de recursos humanos informa a todos los trabajadores sobre sus funciones antes de iniciar correctamente en el puesto				
10	El reclutador de recurso humano da a conocer la jerarquización de la Municipalidad a los trabajadores				
	<b>Gestión del empleo</b>				
11	El reclutador cuenta con conocimiento sobre el MOF de la municipalidad				
12	Se verifica la políticas de trabajo para supervisar y evaluar al personal de la Municipalidad				
13	El área de recursos humanos entrega personalmente el MOF y ROF a los trabajadores nuevos.				
14	El área de RRHH muestra disposición en cumplir todas las políticas de trabajo				
15	El área de RRHH da a conocer sobre las nuevas políticas de trabajo que se modifican anualmente.				
16	El área de RRHH incorpora asesoría en nuevas actividades de área				
17	El área de RRHH cuenta con adaptación a nuevos puesto de trabajo en la municipalidad				
18	El área de RRHH muestra la disposición de participar en capacitaciones e inducción en la MPSM				
19	El área de RRHH es participe en enseñar a sus nuevos compañeros sobre las reglas de trabajo.				
20	El área de RRHH al incorporarse a su nuevo puesto de trabajo realiza una evaluación de sus herramientas de trabajo.				
	<b>Gestión de rendimiento</b>				
21	El área de RRHH cuenta con un desempeño aceptable en el puesto correspondiente en la municipalidad				
22	El área de RRHH muestra disposición en				

	cuenta a desempeñarse correctamente				
23	El área de RRHH muestra conciencia en la autoevaluación y autocrítica con respecto a su trabajo.				
24	El área de RRHH es evaluado trimestralmente sobre su desempeño en sus actividades				
25	El área de RRHH solicita ascenso en puestos de trabajo en la MPSM				
26	El área de RRHH muestra satisfacción por las compensaciones y sueldo recibido				
27	El área de RRHH muestra quejas sobre la compensación que recibe.				
28	Se verifica los procesos de compensación o remuneración de los trabajadores CAS				
29	Existe un área especializada para verificar el proceso de pagos a CAS de la MPSM				
30	El área de RRHH cumple con funciones extra laborales para hacerse cargo de compensaciones.				
	<b>Gestión de compensación</b>				
31	El área de RRHH asiste a capacitaciones generadas por la municipalidad				
32	El área de RRHH solicita capacitaciones sobre los nuevos procesos de gestión en la instituciones públicas				
33	Las capacitaciones son fuera de horarios de trabajo				
34	Las capacitaciones son evaluadas al finalizar las actividades				
35	El área de RRHH participa activamente en las capacitaciones iniciadas por la municipalidad				
36	El área de RRHH cuenta con progresión de carrera para las actividad en la Municipalidad				
37	El área de RRHH genera una línea de carrera en gestión pública para la Municipalidad				
38	Los trabajadores son exigidos en realizar maestrías y diplomados en gestión				

39	Los trabajadores buscan canales de auto capacitación para mejorar en sus actividades				
40	El área de RRHH muestra disposición se seguir preparándose profesionalmente				
	<b>Gestión de desarrollo y capacitación</b>				
41	El área de RRHH cuenta con disposición de compartir y llevarse bien con sus compañeros				
42	Se cumple con un buen clima laboral de los trabajadores de la municipalidad				
43	Los trabajadores son evaluados mediante métodos 360 para medir el desempeño entre ellos.				
44	Los trabajadores cumplen con las actividades de prevención de riesgos				
45	El área de RRHH se lleva bien con los demás compañeros profesionalmente				
46	El área de RRHH cumple con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo				
47	El área de RRHH participa de actividades de vacunación de enfermedades				
48	El área de RRHH cumple con actividades propuestas por fiestas regionales en la MPSM				
49	El área de RRHH cumple con medidas de seguridad en caso de incendio o sismo.				
50	El área de RRHH da conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo.				



## Anexo N° 05: Base de Datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
S1	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4
S2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4
S3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4	3
S4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3
S5	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4
S6	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4
S7	2	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3
S8	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S9	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	4	4
S10	2	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4
S11	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3
S12	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4
S13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
S14	4	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4
S15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3
S16	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
S17	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3
S18	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
S19	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3
S20	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3
S21	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2
S22	1	1	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2
S23	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3
S24	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3
S25	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
S26	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4
S27	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3
S28	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4
S29	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4
S30	2	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
S31	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3
S32	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2
S33	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2
S34	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3
S35	4	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2

S36	2	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3
S37	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2
S38	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	4	2	4
S39	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2
S40	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2
S41	3	4	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2
S42	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3
S43	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2
S44	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3
S45	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
S46	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	1	3
S47	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1
S48	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2
S49	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2
S50	3	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3
S51	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
S52	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2
S53	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3
S54	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2
S55	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3
S56	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4
S57	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	3
S58	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3
S59	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3
S60	1	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3
S61	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	4
S62	4	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3
S63	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2
S64	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2
S65	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	3
S66	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2
S67	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2
S68	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4
S69	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4
S70	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
S71	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
S1	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3
S2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2
S3	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	2
S4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2
S5	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	2
S6	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2
S7	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3
S8	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
S9	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3
S10	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4
S11	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4
S12	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3
S13	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3
S14	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3
S15	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	2
S16	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2
S17	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3
S18	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
S19	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1
S20	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
S21	3	1	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	1	1	3	3
S22	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1
S23	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	3
S24	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3
S25	1	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2
S26	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4

S27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3
S28	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3
S29	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2
S30	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3
S31	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3
S32	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4
S33	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4
S34	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	2
S35	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	4
S36	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4
S37	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4
S38	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4
S39	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	4	3
S40	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3
S41	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3
S42	4	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	2
S43	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4
S44	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
S45	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
S46	1	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3
S47	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3
S48	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	1
S49	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2
S50	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3
S51	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3
S52	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3
S53	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	2	4
S54	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4




S55	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4
S56	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3
S57	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4
S58	2	4	2	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4
S59	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2
S60	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
S61	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3
S62	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	2
S63	2	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	2
S64	2	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4
S65	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	4
S66	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3
S67	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
S68	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4
S69	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2
S70	2	4	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3
S71	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	3	4	2

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Mercedes Nagamine Miyashiro, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Gestión del talento humano en el marco de la ley servir en la Muniicipalidad Provincial de San Martín 2018”** del estudiante Vásquez Aguilar Ángel Alfonso, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018



---

Mercedes Nagamine Miyashiro

DNI:20031516

Resumen de coincidencias

**15 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
2	repositorio.upao.edu.pe	2 %
3	www.mpsm.gob.pe	2 %
4	depape.unitru.edu.pe	1 %
5	www.theibfr.com	1 %
6	es.scribd.com	1 %
7	search.proquest.com	<1 %

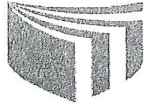


Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018"

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Gestión Pública

AUTOR:  
Dr. Ángel Albino Vásquez Apuril

ASESORA:  
Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Vasquez Aguilar Angel Alfonso

D.N.I. : 01062462

Domicilio : Jr. Huascar N.º 11986 Jesús María Lima

Teléfono : Fijo : 6509808 Móvil 942915451

E-mail : angelvasquez@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[ ] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vasquez Aguilar Angel Alfonso

Título de la tesis:

Gestión del talento humano en el marco de la ley sectorial en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Handwritten signature]

Fecha:

21/11/18





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Pos Grado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vásquez Aguilar Angel ALfonso

INFORME TÍTULADO:

Gestión del talento Humano en el Marco de la ley  
servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de  
San Martín 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 31 de Agosto 2018

NOTA O MENCIÓN:

Aprobada por Mayoría



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV