

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Formación Profesional de Administración



TESIS

“EL SERVICIO CIVIL E INCIDENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO - 2017”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO:

Bach. Karina Vilma COLQUI CALLUPE
Bach. Esther Abigail MAURICIO MONAGO

Asesor:
Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

CERRO DE PASCO PERÚ 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Formación Profesional de Administración

TÍTULO

**“EL SERVICIO CIVIL E INCIDENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO - 2017”**

PRESENTADO POR:

SUSTENTADO ANTE LOS JURADOS:

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE**

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO**

**Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO**

Cerro de Pasco - 2018

DEDICATORIA:

A nuestros padres, por todo su amor y sacrificio,

A nuestra familia, fuente de su apoyo permanente,

A nuestros docentes, por sus conocimientos y experiencia,

A nuestra Alma Mater, por la oportunidad inmensa,

Y a todos nuestros colegas, por los momentos vividos.

Karina V. y Esther A.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales, especialmente nuestros profesores de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco; por haber contribuido directa e indirectamente en nuestra formación profesional, la cual hoy vemos que nuestra ansia de ser profesionales se ha cumplido con éxito

A nuestro asesor, por su gran interés en asesorarnos en la elaboración de presente trabajo de investigación.

Gracias

INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE, SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

En esta oportunidad tenemos el honor de poner a vuestra consideración la tesis intitulada “EL SERVICIO CIVIL E INCIDENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO - 2017”

Entender la Gestión del Talento Humano nunca antes ha tenido tanta importancia como en la actualidad.

Un repaso de los cambios que operan en las organizaciones respaldará tal afirmación.

Por ejemplo, la reestructuración de las entidades y la reducción de costos son factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones.

Quienes integran las organizaciones, se preocupan por el mejoramiento de la conducta organizacional. El directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos ellos trabajan con otras personas, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo.

Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha deben motivar para crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, para trabajar para lograr mayor productividad y sea más eficiente.

Por esta razón se ha realizado la investigación, con la finalidad de conocer el nivel del Servicio Civil y su influencia en la Gestión del Talento Humano. En el desarrollo del trabajo se ha considerado los siguientes:

CAPITULO I: Planteamiento del Problema, Descripción de la realidad, Delimitación de la investigación, Formulación del problema, Formulación de objetivos, Justificación de la investigación, Limitaciones de la investigación.

CAPITULO II: Marco Teórico de la Investigación, Antecedentes del estudio, Bases teóricas - científicas relacionadas con el tema: Gestión del Talento Humano, características del desempeño laboral.

CAPITULO III: Metodología Y Técnicas de Investigación: Tipo y nivel de investigación, Método de la investigación, Universo y muestra, Formulación de hipótesis, Identificación de variables, Definición de variables e indicadores, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

CAPITULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados Obtenidos, Presentación, Análisis e interpretación de resultados obtenidos, Contrastación de hipótesis, Conclusiones Recomendaciones Bibliografía y Anexos.

Los autores

ÍNDICE

Carátula		
Dedicatoria		
Agradecimiento		
Introducción		
Índice		Pág.
CAPITULO I		
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		
1.1	Descripción de la realidad	18
1.2	Delimitación de la investigación	19
1.3	Formulación del problema	20
1.3.1	Problema general	
1.3.2	Problemas específicos	
1.4	Formulación de objetivos	21
1.4.1	Objetivo general	
1.4.2	Objetivos específicos	
1.5	Justificación de la investigación	22
1.6	Limitaciones de la investigación	23
CAPITULO II		
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN		
2.1	Antecedentes del estudio	25
2.2	Bases teóricas - científicas relacionados con el tema	
2.2.1	Srvicio Civil	26
2.2.2	Talento humano	47
2.3	Definición de términos básicos	65
CAPITULO III		
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN		
3.1	Tipo y nivel de investigación	66
3.1.1	Tipo de investigación	
3.1.2	Nivel de la investigación	
3.2	Método de investigación	68

3.2.1	Método	
3.2.2	Diseño	
3.3	Universo y muestra	69
3.3.1	Universo del estudio	
3.3.2	Universo social	
3.3.3	Unidad de análisis	
3.3.4	Muestra de la investigación	
3.4	Formulación de hipótesis	70
3.4.1	Hipótesis general	
3.4.2	Hipótesis específicas	
3.5	Identificación de variables	71
3.6	Definición de variables	71
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
3.8	Técnicas de tabulación y procesamiento de	

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

4.1	Descripción del trabajo de campo	73
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados	
	A. Servicio Civil	74
	B. Talento Humano	88
4.3	Contrastación y validación de hipótesis	97
	Conclusiones	
	Recomendaciones	
	Bibliografía	
	Anexos	

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

Las personas que componen la fuerza de trabajo de una organización son el recurso más importante y valioso, por lo que resulta absolutamente necesario cuidarlo, estimularlo, capacitarlo y promoverlo lo máximo posible desde el equipo de Recursos Humanos de la institución. Ni siquiera la tecnología puede llegar a compararse con la eficiencia de la mente humana ya que el verdadero éxito de una organización pasa

siempre por el hecho de que se tomen las decisiones humanas más adecuadas en cada momento.

Aunque las organizaciones, desde sus departamentos de Recursos Humanos, intentan alcanzar la excelencia y se esfuerzan para que día a día los trabajadores gocen de un ambiente laboral acogedor y proclive a la eficiencia, es común encontrar ciertos problemas que se repiten en todas las instituciones, independientemente del sector al que pertenezcan. Son situaciones que a veces parecen simples pero que pueden acarrear graves consecuencias en el desenvolvimiento de la institución desde el punto de vista empresarial.

El Estado peruano ha emprendido una de las reformas más ambiciosas de los últimos treinta años, la reforma del Servicio Civil. Esta significa una transformación sustancial en la función pública con una consecuente mejora en los servicios al ciudadano. Tiene como punto de partida las debilidades en el servicio público peruano y responde mediante medidas específicas para resolverlas. En los últimos años 70 años, el liderazgo de la gestión de los recursos humanos en el Estado ha sufrido constantes cambios y, en paralelo, se han realizado una serie de reformas parciales que, acompañadas de un fragmentado marco legal de los recursos

humanos del Estado, han generado una diversidad de regímenes y reglas que solo han complejizado más su administración. En el año 2008, con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se marcó el inicio de una nueva era para el servicio civil, ya que esta asumió la rectoría del Sistema Administrativo de Recursos Humanos. Este fue el primer paso para el cambio en la gestión de los recursos humanos públicos.

La Reforma del Servicio Civil nace normativamente en el año 2013 con la Ley del Servicio Civil, que establece un nuevo régimen que apunta a ser el único en el servicio al Estado. En el año 2014 se emitieron sus normas reglamentarias y, desde entonces, se viene trabajando en su implementación. La reforma implica nuevas reglas que abarcan temas como el mérito, la capacitación, la evaluación de desempeño, una nueva organización de puestos, una nueva estructura de compensaciones y sobre todo, una mejora interna en las entidades como parte del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil. Estas medidas se vinculan directamente con una mejora en el servicio al ciudadano, para brindarle servicios de calidad, de forma oportuna y satisfaciendo sus reales necesidades.

Para explicar la reforma del Servicio Civil, es necesario, primero, dar a conocer porqué era necesario reformar el servicio civil en el Perú: qué venía funcionando de forma deficiente en los diferentes ámbitos de los recursos humanos en el Estado y, en ese contexto, entender las acciones que emprende la Reforma. A continuación, se describen los principales problemas del servicio civil peruano:

a) Ausencia de planificación en los recursos humanos: Entre el año 2004 y el 2010, se ha reportado un crecimiento de aproximadamente 50,000 personas anualmente (INEI, 2004–2010) que se acompañó de un aumento del gasto en planilla de más de mil millones de nuevos soles¹ al año (MEF, 2015). Sin embargo, este crecimiento no ha sido planificado ni debidamente estructurado.

b) Desorden normativo y de regímenes: Existen más de 500 normas sobre el servicio civil y más de 15 regímenes laborales, entre generales y especiales que conviven en paralelo (SERVIR, 2012).

Entre los principales están: (Fig. 1)

- Carrera Administrativa, creada con el Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Régimen Laboral de la Actividad Privada, creado con el Decreto Legislativo 728. – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Contratación Administrativa de Servicios (CAS), creada con el Decreto Legislativo 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.



uno de los regímenes cuenta con reglas diferenciadas para el acceso, el cálculo de las compensaciones, la desvinculación, el régimen disciplinario, deberes, entre otros, aun cuando se trate de puestos con funciones similares. Esta diversidad de regímenes

genera una amplia complejidad en la gestión de los recursos humanos de la entidad para todos los procesos asociados con recursos humanos. A la vez, crea distorsiones tanto en pagos como en los deberes y derechos que les son aplicables al servidor público (inclusive al interior de una misma entidad), lo que produce inequidades y afecta seriamente el clima laboral en las entidades, generando consecuencias del desempeño de los servidores, y por ende, en los servicios prestados a los ciudadanos. Hoy en día, los procesos de reclutamiento en estamentos locales y regionales no poseen el grado de eficiencia esperado. Por tal razón, es frecuente oír denuncias sobre la participación de gente inexperta y sin ningún tipo de calificación en cargos gerenciales de los nuevos gobiernos locales, y lo lamentable es que cada municipio como en el caso del presente estudio, se rigen por criterios “particulares” para elegir a sus colaboradores; sin embargo, ni siquiera respetan los requerimientos que ellos mismos han impuesto, pues es obvio que en los municipios no colocan entre los requisitos de selección de los gerentes, cuenten al menos con una profesión o alguna experiencia vinculada al cargo que van a desempeñar.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene por objetivo conocer la incidencia del servicio civil en el mejoramiento de la gestión del Talento Humano de manera integral de la Municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2017

Delimitación espacial

El trabajo se realizó en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

Delimitación temporal

El trabajo de investigación se realizó en el período de agosto a noviembre del 2017.

Delimitación social

El trabajo de investigación tiene como universo social a los trabajadores en su totalidad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo incide el Servicio Civil en la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2017?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué nivel de relevancia genera la aplicación del servicio civil en la administración del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco?
2. ¿Cómo influye, el servicio civil en la selección del personal en la gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco?
3. ¿De qué manera influye el servicio civil en el desempeño laboral en la gestión del talento humano de la municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco?

1.4 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia del Servicio Civil en la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2017

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el nivel de relevancia que genera la aplicación del servicio civil en la administración del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.
2. Determinar la influencia del servicio civil en la selección del personal en la gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.
3. Determinar la influencia del servicio civil en el desempeño laboral en la gestión del talento humano en la municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

El trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

1. Es relevante porque, en la actualidad en las entidades estatales por lo general como lo es en la Municipalidad Distrital de Pasco, no hay una buena atención a los usuarios; es por eso que se busca: el desarrollo en muchas de ellas para que la atención al cliente o usuario mejore, asimismo la realización de trámites con sistemas lentos, trabajadores sin capacitación, la falta de comunicación y entre otras problemáticas que no favorece a los usuarios. De esta manera se podrá conseguir retroinformación acerca de los procesos que determinan los

comportamientos organizacionales e introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros.

2. Este proyecto es pertinente porque, a partir de los diagnósticos que se conocen a nivel de gobiernos locales en torno a la calidad en el servicio, atención al cliente, competencias personales para prestar un servicio de calidad, plan de mejora del servicio, motivación personal y liderazgo, ayudará a la Municipalidad Distrital de Huariaca a lograr efectividad en la gestión a así conseguir sus objetivos y metas propuestos.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En toda investigación existen múltiples limitaciones, como económicas, sociales y de índole bibliográfica; pero estas limitaciones fueron superadas con esfuerzo y constancia durante el desarrollo de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

2.1.1. Estudios Internacionales

VASQUEZ QUESADA, K. (2015) Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica. En su tesis concluye que, la Sistematización de los antecedentes permitió conocer la existencia de una importante

cantidad de estudios y esfuerzos orientados a fortalecer la Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, no obstante su estudio dejó en evidencia la falta de continuidad de algunos modelos y estrategias, situación que llama la atención toda vez que el análisis desarrollado muestra una significativa limitación de recursos de la Dirección General de Servicio Civil.

De igual forma, el 76,2% de los Jefes de las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos participantes refirió que dichas oficinas no cuentan con contingente humano, recursos físicos, económicos y materiales indispensables para su adecuado funcionamiento, situación que sería oportuno que la Dirección General de Servicio Civil la considerara en el planteamiento e implementación de sus estrategias de intervención como rector del sistema.

Se identificaron estrategias congruentes con el planteamiento de una evaluación de la Gestión de Recursos Humanos (GRH), por ejemplo disponer de un sistema de información estadística que recapitule los datos disponibles y variables de GRH necesarios para la planificación y desarrollo de los componentes del Sistema de

Gestión de Recursos Humanos, o bien la construcción y aplicación de barómetro de gestión de las personas.

BUENROSTRO GUTIERREZ, A. (2010) “El Servicio Civil de carrera en la administración pública municipal de Guadalajara. México. En su tesis concluye que, la institución del servicio civil de carrera resulta fundamental en la optimización y buenas prácticas de las administraciones públicas ya que sus premisas son las de lograr erradicar la discrecionalidad de los actores políticos respecto a la incorporación a la función pública de personal improvisado, en virtud de anteponer los lazos de amistad o en su caso los compromisos políticos a los méritos del burócrata; forjar una sana y eficiente administración de personal asegurando la permanencia de servidores públicos altamente calificados y dotar a la administración pública de mecanismos y herramientas que afiancen la continuidad de las políticas públicas y los planes de gobierno, trayendo consigo un mejor y mayor servicio a la ciudadanía. Cabe señalar que el sistema en sí no es un fin, sino un medio para forjar la Institución.

Ciertamente la implementación del servicio civil de carrera no lo es todo, es decir que no es la solución a todos los problemas gubernamentales, sin embargo sus bondades y ventajas son muy representativas ya que se fortalece el profesionalismo del servidor público, se dignifica la función pública, se incentiva la transparencia y rendición de cuentas, se inhibe la corrupción y por consecuencia se perfecciona la eficiencia y calidad gubernativa.

GONZALES, R. (2011) “La Administración Pública Municipal y el servicio Civil de Carrera. El Caso del Municipio del Valle de Santiago, Guanajuato”. México. En su Tesis concluye que, La promoción de la eficiencia y eficacia sea una constante a partir del proceso de reclutamiento, donde se aproveche al máximo los recursos disponibles, se haga más con menos pero sobre todo que los resultados de las diversas dependencias sean como consecuencia de las capacidades de sus titulares y que sea con el compromiso siempre de transparentar sus actos ante la ciudadanía y el gobierno municipal mediante constantes evaluaciones a cargo de los organismos rectores que refieren las diversas leyes en el manejo de recursos, programas, proyectos, rendición de cuentas etc.

El mejorar las condiciones laborales sigue siendo un tema sensible en el ámbito municipal, pues en la práctica queda a criterio de superiores la incorporación al seguro social, o el suministro del vestuario y equipo necesario para realizar su trabajo, por ello es recomendable que se convierta en una obligación para el gobierno municipal y sea prioridad para el presidente municipal, al igual que velar por las garantías que consagra la ley laboral y garantizar las promociones justas y otras formas de progreso laboral. Estoy de acuerdo con que la promoción se lleve a cabo en base a méritos, sin embargo al igual que el proceso de reclutamiento es necesario que el control del escalafón quede en manos de profesionales que de manera neutral revisen el desempeño del funcionario a promover así como las evaluaciones a que haya lugar en una competencia de igualdad con sus oponentes.

2.1.2. Estudios Nacionales

ORTEGA RISSO, A. (2016) “Ejercicio de la Función Pública desde la Perspectiva Constitucional y las Innovaciones de la Ley 30057 o el Servicio Civil”. Perú. En su tesis concluye que la nueva Ley, el servicio civil se basa en la igualdad de oportunidades. Ello es

esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en mérito de ello, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.

El servicio civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada entidad, a la obtención de los resultados y metas programados que redunden en la mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios del Estado que corresponden a la ciudadanía. Es decir, se requiere un servicio civil eficaz, eficiente y competitivo.

JULCA RONCAL, O. (2016) "Implementación del Régimen de Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016". Perú. En su tesis concluye que, se ha logrado el objetivo general y se ha demostrado a validez de la hipótesis utilizando una técnica estadística que vincula ambas variables, la implementación del

régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos de la entidad; además se ha calificado cuantitativamente y cualitativamente según la naturaleza de las dimensiones e indicadores para poder entender su naturaleza y estadística.

El sentido y significancia de la relación entre las dos variables ha quedado demostrado mediante la prueba estadística de correlación de Pearson cuyo valor es 0.9121, el cual indica que las variables implementación del régimen del servicio civil y gestión de recursos humanos tiene una correlación positiva y a su vez significativa, además se ha sustentado cualitativamente la interdependencia entre las actividades y etapas de ambas variables.

PEZO LOPEZ, S. (2017) “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”. Perú. En su tesis concluye que, el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso con 57.14%, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse

como global, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos, pero con desconfianza y temor de otros. Sin embargo, el ordenamiento de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y los principios de Servicio Civil, se ve como inminente dentro de la organización.

El desempeño laboral se presenta en los trabajadores del INPE, en un porcentaje de 47.62% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Sin embargo, si existen buenas relaciones interpersonales, se busca un proceso de organización en la institución y se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.

2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS RELACIONADOS CON EL TEMA

El Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan. La reforma del Servicio Civil tiene como fin último mejorar la

calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Así, busca mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores.

2.2.1 Ley del Servicio Civil.

La Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, fue aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio del 2013, viene a ser una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al:

- ✓ Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- ✓ Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

La Ley del Servicio Civil establece un régimen laboral aplicable a los trabajadores del sector público, pero no a todos sino a los nuevos trabajadores y a los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen. Además hay que tener presente que la norma excluye a las empresas públicas y a diversas instituciones del Estado (como el Congreso de la República, el BCR, etc.) así como a las entidades que tiene regímenes laborales especiales. Es decir, que en la práctica no existirá un único régimen laboral como se pensaría sino que seguirán coexistiendo varios regímenes laborales en el Estado. El ingreso al nuevo régimen laboral del servicio civil se efectuará por concurso público, excepto para el caso de servidores de confianza (quienes sólo deben cumplir los requisitos mínimos para el puesto). Este concurso público es obligatorio inclusive para los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen. La norma señala un período de prueba de tres meses

para los trabajadores de este nuevo régimen, excepto para los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen. La norma establece un sistema de evaluaciones para los servidores públicos, que se aplicarán inclusive a quienes decidieron permanecer en los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa) y 728 (régimen laboral privado). Está previsto además que la desaprobación de la evaluación constituye causal de cese. Se establece un procedimiento administrativo disciplinario que entra en vigencia a partir del día siguiente de publicada el reglamento sobre dicha materia y que se aplicará a todos los regímenes laborales estatales. En materia remunerativa se eliminan los diversos conceptos de ingresos y se determina que la remuneración estará conformada por la Valorización Principal (ingresos comunes a toda la familia de puestos) y la Valorización Ajustada (ingresos propios de determinados puestos). Excepcionalmente puede abonarse una Valorización Priorizada (por riesgo de vida, condiciones geográficas, y otras situaciones atípicas). Se dispone además que

los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad equivalen a una remuneración (y no a un monto fijo mínimo como en la actualidad). La remuneración vacacional también equivale a una remuneración, pero a diferencia del régimen laboral privado su falta de goce oportuno no da derecho al pago de una remuneración adicional como indemnización. La Compensación por Tiempo de Servicios se pagará al cese del servidor y consistirá en el promedio de las 36 últimas remuneraciones multiplicado por el número de años laborados. Si el trabajador tiene menos de 36 meses de servicios el cálculo del promedio será proporcional. Además no se contempla como derecho del servidor público el pago de asignación por escolaridad ni tampoco asignación familiar.

En materia de derechos colectivos se regulan los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga sólo para los servidores civiles, quedando excluidos los funcionarios públicos, los directivos y los servidores de confianza. La negociación colectiva se aplica a las condiciones de trabajo distintas a las remunerativas, y los acuerdos y laudos arbitrales no se aplican a los funcionarios públicos, los directivos y los servidores de

confianza. La huelga procede luego de agotados los mecanismos de diálogo y con un preaviso de 15 días. Mientras dure la huelga la entidad puede contratar personal temporal para garantizar sus actividades. Los servidores de los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa) y 728 (régimen laboral privado) continuarán en dichos regímenes hasta finalizar su vínculo laboral. En cambio los servidores del régimen CAS que decidan permanecer en el mismo sólo podrán hacerlo hasta que concluya el proceso de implementación de la nueva norma en la entidad en la que laboren (cuyo plazo máximo es seis años).

2.2.2 Reglamentos de la Ley de Servicio Civil.– Se ha publicado en El Peruano los 3 reglamentos de la Ley del Servicio civil (Ley N° 30057):

- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales
- Reglamento de Compensaciones.

La publicación de los 3 reglamentos da inicio a la vigencia de la ley del Servicio Civil. Los dos primeros reglamentos son de la Presidencia del Consejo de Ministros elaborados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. El Reglamento general desarrolla reglas en materia de derechos, obligaciones,

capacitación, evaluación, derechos colectivos, entre otros temas para los servidores civiles. Está dividido en dos: El primero se aplica a todos los servidores civiles (Régimen 276 y 728); El segundo aplica solo a aquellos que se pasen al nuevo régimen de servicio civil. El Reglamento de Gobiernos Locales define reglas para las municipalidades con menos de 20 personas.

2.2.3. Características de la reforma Civil.– El paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen.

¿Qué trae consigo este nuevo régimen? Incrementa los ingresos, vía gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los decretos legislativos 276 y CAS, que representan más de 400 mil servidores. El nuevo servicio civil, asimismo, ofrece una carrera real para el servicio público. Y permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, tengan estabilidad laboral. No es finalidad de esta reforma despedir personal. Las evaluaciones anuales están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.

a) Objetivos de la Reforma del Servicio Civil.-

- Servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público.
- Contar con un nuevo Servicio Civil ordenado donde el eje central sea la MERITOCRACIA. Se aplicará MERITOCRACIA tanto para el ingreso al nuevo régimen, para el ascenso y la permanencia en el servicio civil.
- Profesionalizar el Servicio Civil a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas. Se busca revalorar la función pública, atraer al talento y que sea un orgullo trabajar para el Estado.
- Terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública.

b) Quiénes podrán ser parte del nuevo régimen?.-

- La reforma del Servicio Civil implica la creación de un nuevo y único régimen. El personal de los regímenes antiguos (276, 728 y CAS) irá pasando progresivamente al nuevo. El

pase de estos trabajadores se realiza por concurso público de méritos y es voluntario.

- La reforma se aplicará a 560 mil trabajadores del Estado de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). Es decir, abarca al 40% del total de servidores públicos.
- No se aplica a las carreras especiales del personal de las FFAA, Policía Nacional, Salud, Educación, así como al régimen de empresas públicas, debido a su regulación especial. Sin embargo, la reforma se aplicará supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias, en ausencia de regulación específica.

c) Aspectos claves de la ley de Servicio Civil.-

- Los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales tales como jornada laboral de 48 horas, gratificaciones, vacaciones, CTS, pensiones y salud. Sus compensaciones económicas se fijarán en función del puesto y se moverán en base al mérito. La finalidad es que

mejoren sus condiciones laborales en el tiempo sobre la base del mérito.

- El nuevo servicio civil ordena el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos al brindar aumentos en ingresos con mayor equidad remunerativa, línea de carrera en el Estado con posibilidad de movilidades entre entidades, capacitaciones, mejor pensión, claridad en régimen sancionador, entre otros. Así, por ejemplo, todos los servidores públicos en el nuevo régimen del servicio civil contarán con gratificaciones en julio y diciembre equivalentes a un ingreso mensual, así como CTS anuales equivalentes también a un ingreso mensual.
- Habrá evaluaciones de desempeño anuales que están concebidas para medir el desenvolvimiento del servidor según el puesto que realice y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación son causal de cese.

- La Ley del Servicio Civil garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos sobre la base del mérito. Ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado. Hay claras ventajas de estabilidad laboral para los CAS y se respetará para aquellos quienes ya cuenten con ella.

d) Como se implementa la Ley de Servicio Civil.–

- Dada la capacidad fiscal y operativa del Estado, la reforma será gradual, pero irreversible. El nuevo servicio civil contiene los incentivos necesarios para asegurar un pase ordenado y progresivo al nuevo régimen. La reforma total durará 6 años.
- Las entidades públicas tendrán que hacer una reestructuración al interior de las mismas y de las personas que trabajan en ellas para poder migrar al nuevo régimen.
- La implementación de la reforma generará un cambio estructural en el servicio público. Tendremos un Estado más

eficiente, obras de mejor calidad y servicios públicos orientados al ciudadano.

e) Como se organiza el Servicio Civil.–

- Los servidores públicos son clasificados en el nuevo régimen en cuatro grupos, de acuerdo con sus funciones: a) funcionarios públicos, b) directivos públicos, c) servidores civiles de carrera y d) servidores de actividades complementarias.
- El nuevo Servicio Civil se organizará en familias de puestos, que supone la agrupación de puestos con funciones, características y propósitos similares. Esto servirá para orientar los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño, las progresiones, los programas de capacitación, la gestión de las compensaciones, entre otros.
- Como parte de la reforma, se creará un régimen especial para municipalidades con menos de 20 servidores para facilitar la gestión de su personal (teniendo en cuenta que alrededor de 900 gobiernos locales tienen menos de 20 servidores).

2.2.4 Beneficios de la Ley de Servicio Civil.–

- ✓ La Ley del Servicio Civil contiene las nuevas reglas de juego para un servicio civil meritocrático. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.
- ✓ Se apunta a tener una sola carrera pública en el Estado. Hoy en día, seis de cada diez servidores (sin contar las carreras especiales) no tienen carrera en el Estado.
- ✓ Ofrece una carrera real para el servidor público. Permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.
- ✓ Habrá concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado.
- ✓ Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal y mejorar los ingresos y lograr ascensos de aquellos que salgan bien evaluados.

- ✓ Mejora el sistema de remuneraciones. El trabajo en puesto y condiciones similares, le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.
- ✓ Se incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos de del D.Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.

Mejoras en Nuevo Servicio Civil	Decreto Legislativo N° 1057	Decreto Legislativo N° 276	Decreto Legislativo N° 728
Mayores ingresos vía prestaciones (gratificaciones) y CTS.	X	X	
Mayor remuneración pensionable.	X	X	
Carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades.	X	X	X
Mayor permanencia (por carrera).	X		X
Capacitación, mayor equidad remunerativa, claridad en régimen sancionador, entre otros.	X	X	X

- ✓ El paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen.
- ✓ Se respeta los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, de acuerdo con la Constitución Política del Perú y los tratados de la OIT ratificados por el Perú.

- ✓ Se facilitará la movilidad de los servidores públicos tanto entre las mismas entidades como entre niveles de gobierno (nacional, regional y local) y se agrupará a los servidores públicos por las funciones que realizan y no solo por su nivel educativo.
- ✓ No habrá despidos masivos de servidores. No existe en el proyecto ningún artículo referido a compra de renuncias o incentivos o ceses colectivos, como se estableció en el pasado.
- ✓ El periodo de prueba solo será para nuevos trabajadores. Los trabajadores que vienen laborando y que ganen una plaza vía concurso público no tendrán periodo de prueba.
- ✓ Las madres trabajadoras seguirán gozando de su descanso pre y post natal con pago, tal como viene ocurriendo en la actualidad donde el subsidio es pagado por EsSalud.

2.2.5. Gestión del talento Humano.– Estrategia organizacional que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y colaboradores. La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los

colaboradores de la organización. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los colaboradores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GTH funciona correctamente, los colaboradores se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

2.2.6. Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público.

El Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, expresa que dicho ente es la autoridad rectora en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Pero, ¿Qué es el Sistema de Gestión de Recursos Humanos?

Para el decreto legislativo antes indicado, este Sistema se encarga de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

En el sector público, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se encuentra conformado por subsistemas, es decir por un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte de este Sistema. El subsistema se ubica en el primer nivel de desagregación del Sistema. Así, las funciones se organizan y traducen en procesos y productos de los subsistemas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos que se encuentra regulado en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, «Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas», aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

a) Retos del Sistema de gestión de RR.HH. en el Perú.

Los retos que el Estado ha decidido afrontar y que, por consiguiente, las entidades a través de sus Oficinas de Recursos Humanos o de las que hagan sus veces, deben manejar pueden resumirse en seis puntos:

- ✓ Generar el cambio de enfoque o cultura de la gestión de recursos humanos en el Estado, pasando de un rol

meramente administrativo a uno que sea basado en el desarrollo del servidor.

- ✓ Impulsar dentro de sus entidades una cultura de orientación al ciudadano, así como los principios de ética e integridad en el sector público.
- ✓ Convertirse en socios estratégicos claves dentro de las entidades para el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Planificar estratégicamente y de forma integrada y articulada las funciones de recursos humanos con las funciones de todas las demás áreas de la entidad.
- ✓ Fortalecer sus capacidades técnicas, con miras a desarrollar y aplicar las herramientas metodológicas que cada subsistema de recursos humanos plantea.
- ✓ Promover la profesionalización del sector público.

b) Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector

Público.– El actual modelo del sistema de recursos humanos en el sector público es desarrollado propiamente por la Ley N° 30057, tomando los lineamientos establecidos en el Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como entidad rectora del sistema

administrativo de recursos humanos. Esta norma si bien se refiere a los subsistemas de gestión de recursos humanos resulta tener carácter general. El sistema de recursos humanos en el sector público se encuentra integrado por:

i. La Autoridad Nacional del Servicio Civil.– que tiene las siguientes funciones:

- Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos a través de los subsistemas de: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución; gestión del empleo, gestión del rendimiento; gestión de la compensación; gestión de desarrollo y capacitación; y, gestión de las relaciones humanas y sociales.
- Emitir opinión técnica vinculante en materias de su competencia.
- Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.

- Otras funciones descritas en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023.

ii. Tribunal del Servicio Civil.- facultades y competencias:

- Acceso al Servicio Civil.
- Evaluación y progreso en la carrera civil.
- Régimen disciplinario.
- Término de la relación de trabajo.

iii. Oficinas de Recursos Humanos de las Entidades bajo el ámbito de SERVIR. Con las siguientes funciones:

- Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad.
- Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.

- Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Gestionar los perfiles de puestos.
- Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

c) Subsistemas del modelo de GRH de Servir.

- **Planificación de Políticas de RR.HH.** – en el que se considera dos procesos.

– Estrategia política y procedimientos

- Planificación de Recursos Humanos.

- **Organización del trabajo y distribución.**- con los siguientes procesos:
 - Diseño de Puestos.

 - Administración de puestos.

- **Gestión del empleo.**- Con los siguientes procesos.
 - Gestión de la incorporación.

 - gestión de administración de personas.

- **Gestión del rendimiento.**-

- **Gestión de la compensación.**- con los siguientes procesos:
 - Administración de compensaciones.

 - Administración de pensiones.

- **Gestión del desarrollo y capacitación.**-

- **Gestión de Relaciones Humanas y sociales.**-

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos



2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- a) **Servicio Civil:** Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y conducta entre el Poder Ejecutivo y los empleados y funcionarios civiles que están al servicio de sus distintas dependencias oficiales.
- b) **Servir** . Autoridad Nacional del Servicio Civil – **SERVIR** es una entidad pública* adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado. Se

podría decir que es la gerencia de recursos humanos de la administración pública.

- c) **Manual de Perfiles de Puestos (MPP):** Es un documento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad, desarrollados a partir de su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el informe de dimensionamiento. Las normas que lo regulan se encuentran en el Capítulo II de la presente directiva.
- d) **Manual de Puestos Tipo (MPT):** Es el documento aprobado por SERVIR que contiene la descripción de los perfiles de los puestos tipo, en cuanto a las funciones y requisitos generales, necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos, de conformidad con la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil"; así como, el "Catálogo de Puestos Tipo" y sus modificatorias.
- e) **Competencia:** aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.
- f) **Capital Humano:** Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores.

g) Gestión Por Competencia: Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo descriptivo Básico.

3.1.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es descriptivo, explicativo

3.6 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 MÉTODO

Para el desarrollo de la investigación se utilizó los métodos:
Descriptivo y analítico, con la finalidad de determinar las relaciones entre las variables de la investigación.

3.2.2 DISEÑO

Transversal

3.7 UNIVERSO Y MUESTRA

3.3.1 UNIVERSO DEL ESTUDIO

205 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.3.2 UNIVERSO SOCIAL

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajadores administrativos Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.3.4 MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Para calcular la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

Fórmula

$$n_o = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n =? (Tamaño de la muestra)

$N = 205$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$Q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

$E = 5\%$ (Margen de error)

$$n_o = \frac{205(1.96)^2 0.5 0.5}{(382 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} = 134$$

Entonces $n_o =$ La muestra es 134 trabajadores.

3.8 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe un nivel de incidencia aceptable del servicio civil en relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

3.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

1. Existe relación importante en la aplicación del servicio civil en la administración del talento la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.
2. La selección de personal en la gestión del talento humano influye con la aplicación del régimen de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.
3. El desempeño laboral en la gestión del talento humano se relaciona con la aplicación del servicio civil en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

3.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.

3.5.1 Variable Independiente

X. Servicio Civil.

3.5.2 Variable Dependientes

Y. Gestión del Talento Humano.

3.6 Operacionalización de las variables

Variable	Concepto	Indicadores
Servicio Civil	Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y conducta entre el Poder Ejecutivo y los empleados y funcionarios civiles que están al servicio de sus distintas dependencias oficiales. Cubre todos los niveles, desde el de Mensajero hasta el de Director General o Nacional y Secretario de Estado. Cuyos objetivos son: enaltecer la función pública y dignificar su ejercicio generando mística de servicio; Generar estabilidad laboral en base al mérito de idoneidad y la eficiencia, demostrados a través de evaluaciones periódicas: Desarrollar en el servidor público capacidades, conocimientos y actitudes, que eviten la obsolescencia laboral y le permitan enfrentar cambios tecnológicos y nuevos desafíos; Propiciar la permanencia del personal a través de estímulos vinculados al desempeño eficiente; Evaluar el impacto del cumplimiento de los objetivos institucionales, derivado de la incorporación de los servidores públicos a regímenes de Carrera;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoridad ➤ Compromiso ➤ Equipos de trabajo ➤ Empleados responsables ➤ Liderazgo compartido ➤ Colaboración ➤ Motivación
Gestión del talento humano.	La Gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Relaciones con la organización ➤ Conocimientos ➤ Experiencia ➤ Motivación ➤ Actitudes

3.7 DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

3.7.1 Servicio Civil

Reforma mayor apunta a modernizar de manera integral la administración pública con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía y potenciar el desarrollo en las distintas jurisdicciones del país. Por eso se propone eliminar la duplicidad de funciones, completar el perfil técnico de los puestos que la administración pública demanda, uniformar progresivamente los regímenes

laborales, racionalizar la burocracia, ordenar las remuneraciones e instaurar un régimen de carrera pública para todos los funcionarios del Estado

3.7.2 Gestión del talento humano

La Gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones.

3.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.8.1 TÉCNICAS

- Encuesta.

3.8.2 INSTRUMENTOS

- Cuestionario.

3.8.3 TÉCNICAS DE TABULACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La tabulación de datos se realizó mediante la hoja de cálculos de Excel y para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La municipalidad distrital de Yanacancha, es un organismo público descentralizado, con autonomía económica, administrativa y política que promueve el desarrollo económico y social, gerenciando la ejecución de programas y proyectos de inversión, que presta servicios sociales de calidad, que garantiza la participación ciudadana en la gestión local y el respeto pleno de los derechos de las personas humanas y la igualdad de oportunidades.

Para cumplir tales objetivos los Gerentes y los Sub Gerentes deben de estar capacitados y contar con el perfil del puesto y estar adecuándose a lo que la ley servir está dinamizando para que la gestión sea óptima.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A. Servicio civil.

4.2.1 Existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 1

Capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	16	11.9
De acuerdo	55	41.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	28	20.9
En desacuerdo	35	26.1
Muy en desacuerdo	0	0.0
	134	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe mayor capacidad de gestión en el desarrollo social por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Un 41% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
3. Un 21% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Un 26% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

5. Un 0% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 1
Capacidad de gestión en el desarrollo aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

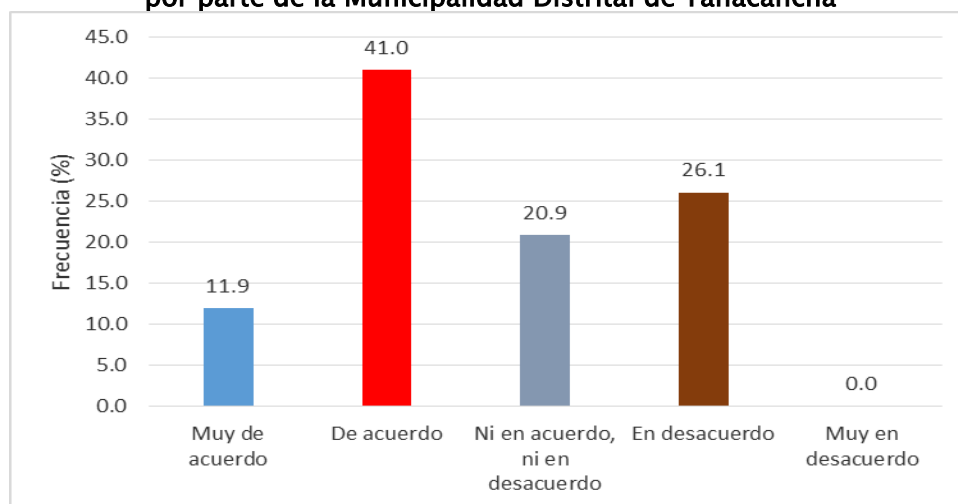


Grafico del cuadro No- 1

- 4.2.2 Existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 2
Existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	Fi	%
Muy de acuerdo	13	9.7
De acuerdo	50	37.3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	35	26.1
En desacuerdo	28	20.9
Muy en desacuerdo	8	6.0
	134	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que Existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha
2. Un 37% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha
3. Un 26% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Un 21% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha
5. Un 6% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que Existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 2

Existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital como Promotores del Desarrollo Local.

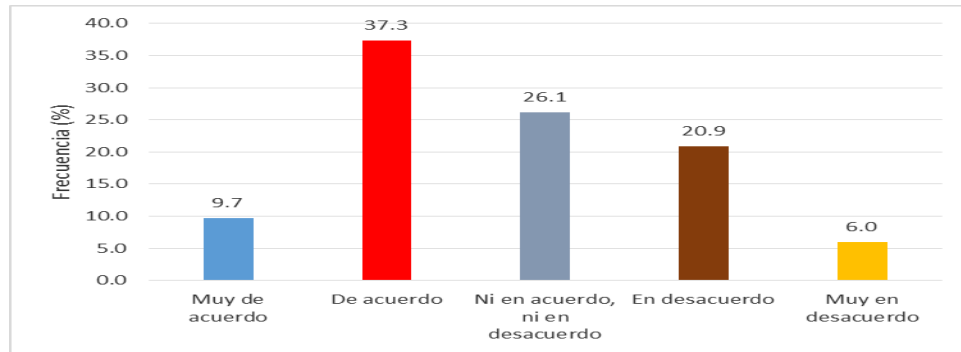


Grafico del cuadro No- 2

4.2.3 Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil

Cuadro No- 3
Proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	Fi	%
Muy de acuerdo	24	17.9
De acuerdo	67	50.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	31	23.1
En desacuerdo	8	6.0
Muy en desacuerdo	4	3.0
	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad de mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 18% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen

iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad de mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil.

2. Un 50% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad de mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil
3. Un 23% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad de mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil
4. Un 6% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad de mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil.
5. Un 3% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad de mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil

Cuadro No- 3
Proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad
mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil

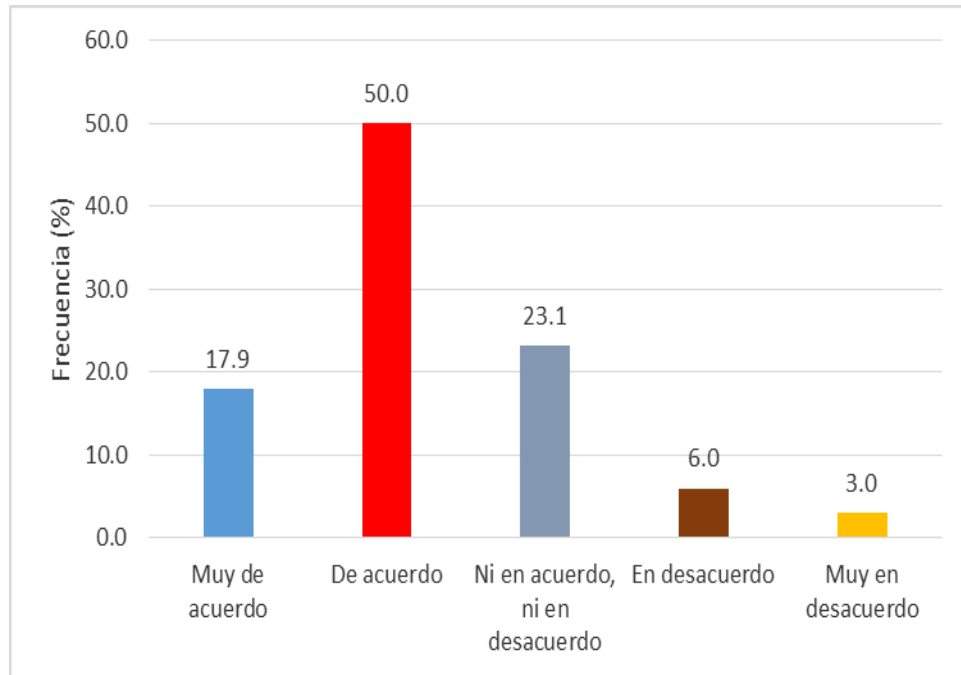


Grafico del cuadro No- 3

4.2.4 Existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 4

Existe mejoramiento en la prestación de servicios

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	24	17.9
De acuerdo	63	47.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	24	17.9
En desacuerdo	19	14.2
Muy en desacuerdo	4	3.0
	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 18% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que si existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha
2. Un 47% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que si existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha
3. Un 18% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** si existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Un 14% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que si existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha
5. Un 3% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que si existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Cuadro No- 4
Existe mejoramiento en la prestación de servicios

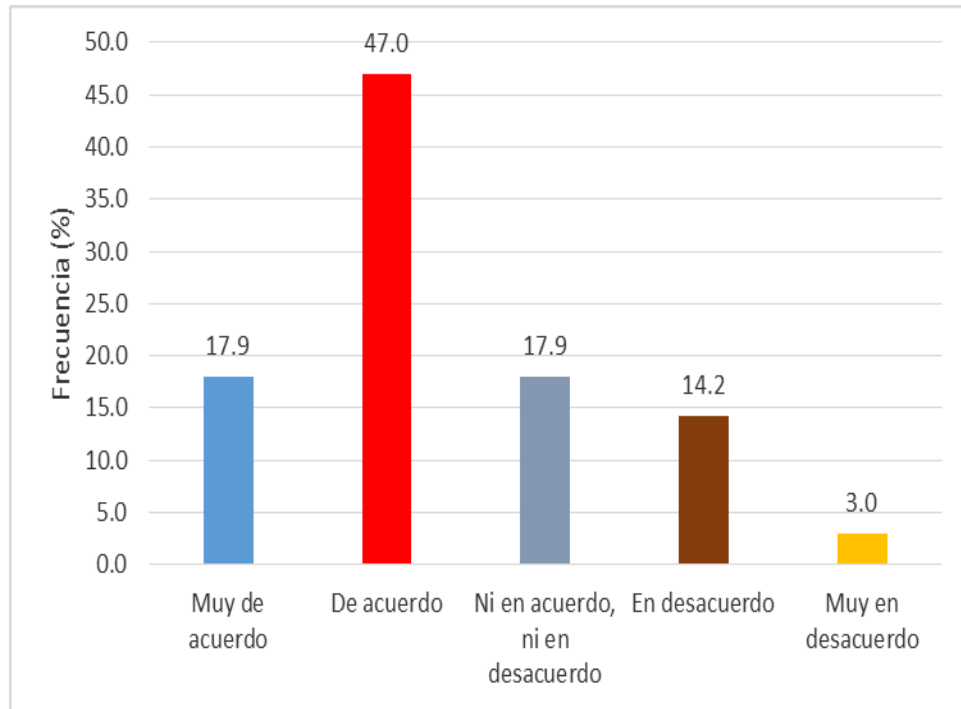


Grafico del cuadro No- 4

4.2.5 El trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 5
El trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.	
	fi	%
Muy de acuerdo	24	17.9
De acuerdo	59	44.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	31	23.1
En desacuerdo	20	14.9
Muy en desacuerdo	0	0.0
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si el trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 18% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que existe el trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Un 44% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que existe el trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
3. Un 23% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que existe el trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha
4. Un 15% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que existe el trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
5. Un 0% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que existe el trabajo con el servicio civil se realiza en equipos de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Cuadro No- 5
El trabajo con el servicio civil se realiza en equipos

de trabajo, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha

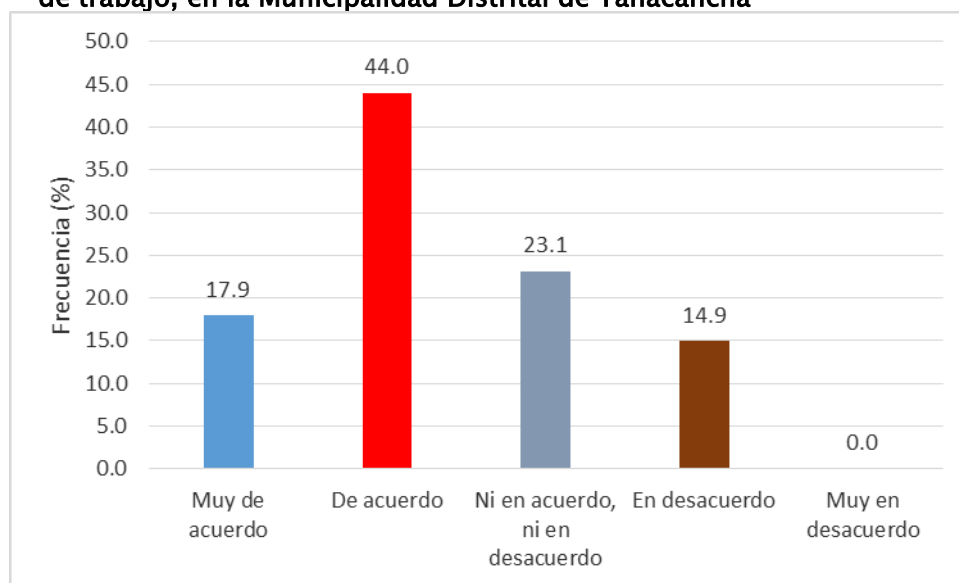


Grafico del cuadro No- 5

4.2.6 Los empleados son responsables aplicando el servicio civil.

Cuadro No- 6

Los empleados son responsables aplicando el servicio civil.

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.	
	fi	%
Muy de acuerdo	31	23.1
De acuerdo	44	32.8
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	24	17.9
En desacuerdo	31	23.1
Muy en desacuerdo	4	3.0
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los empleados son responsables aplicando el servicio civil; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 23% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que si los empleados son responsables aplicando el servicio civil
2. Un 33% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que si los empleados son responsables aplicando el servicio civil
3. Un 18% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que si los empleados son responsables aplicando el servicio civil
4. Un 23% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que si los empleados son responsables aplicando el servicio civil
5. Un 3% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que si los empleados son responsables aplicando el servicio civil.

Cuadro No- 6
Los empleados son responsables aplicando el servicio civil.

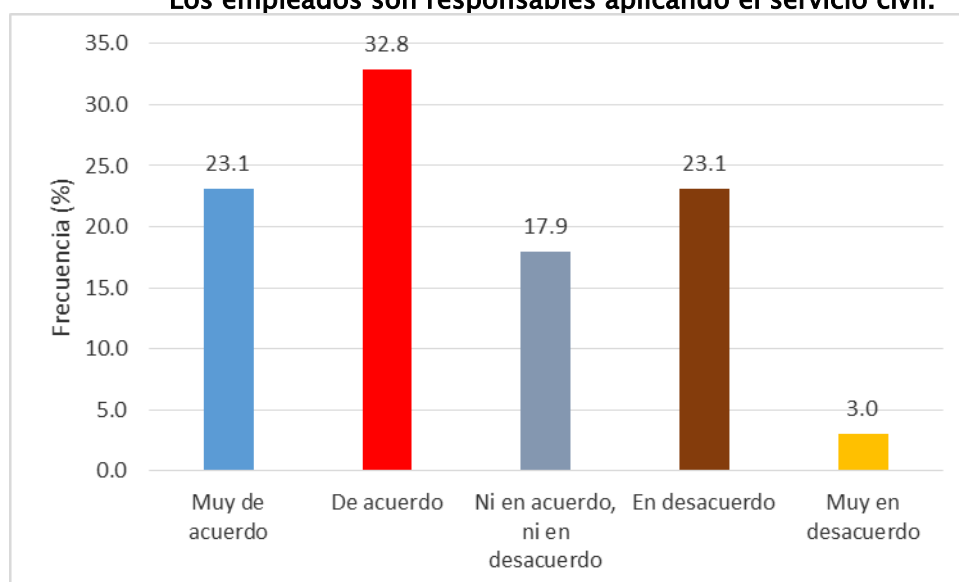


Grafico del cuadro No- 6

B. Gestión del Talento Humano.

4.2.7 El personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos.

Cuadro No- 7

Áreas de trabajo definido

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	12	9.0
De acuerdo	71	53.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	35	26.1
En desacuerdo	16	11.9
Muy en desacuerdo	0	0.0
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si el personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 9% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que si el personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos
2. Un 53% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que si el personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos.
3. Un 26% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que si el personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos.

4. Un 12% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que si el personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos.

Cuadro No- 7
Áreas de trabajo definido

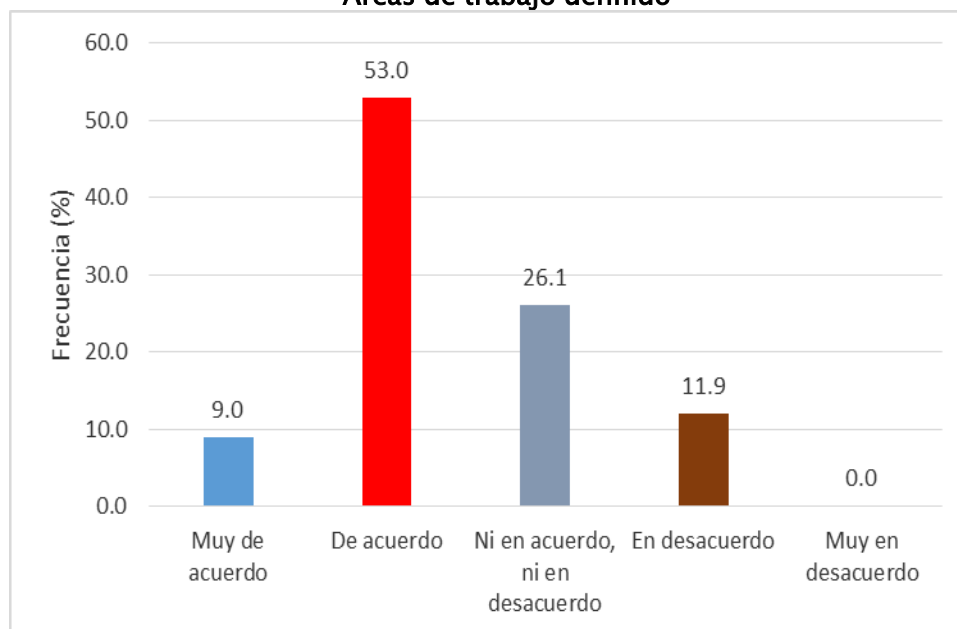


Grafico del cuadro No- 7

- 4.2.8 Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuade e impulsan a lograr los objetivos institucionales

Cuadro No- 8
Persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	12	9.0
De acuerdo	79	59.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	31	23.1
En desacuerdo	8	6.0
Muy en desacuerdo	4	3.0
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuade e impulsan a lograr los objetivos institucionales, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 9% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales.
2. Un 59% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales.
3. Un 23% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales.
4. Un 6% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales.

5. Un 3% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales.

Cuadro No- 8
Persuaden e impulsan a lograr los objetivos institucionales

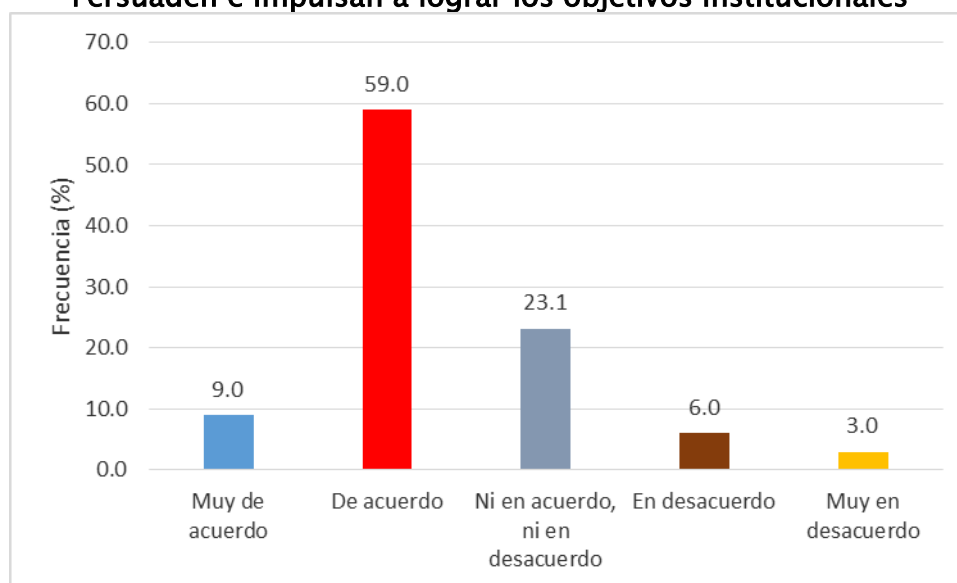


Grafico del cuadro No- 8

- 4.2.9 Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tarma buscan lo mejor para el personal de su área.

Cuadro No- 9
Buscan lo mejor para el personal de su área.

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Distrital de Yanacanchaa.	
	Fi	%
Muy de acuerdo	11	15
De acuerdo	20	26
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	27	35
En desacuerdo	14	18
Muy en desacuerdo	4	6
	Total	134
		100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÒN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha buscan lo mejor para el personal de su área, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha buscan lo mejor para el personal de su área
2. Un 26% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha buscan lo mejor para el personal de su área
3. Un 35% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha
4. Un 18% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha
5. Un 6% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 9
Buscan lo mejor para el personal de su área.

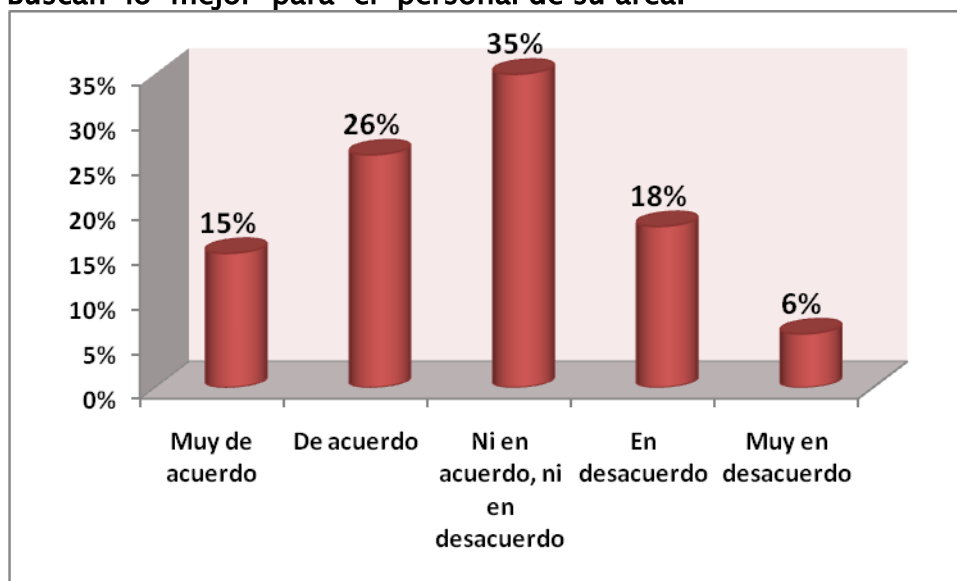


Grafico del cuadro No- 9

4.2.10 Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.

Cuadro No- 10
Comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	7	9
De acuerdo	27	35
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	29	38
En desacuerdo	13	18
Muy en desacuerdo	0	0
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 9% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.
2. Un 35% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.
3. Un 38% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.
4. Un 18% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y

mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.

5. Un 0% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.

Cuadro No- 10
Comunican y mandan, más con el prestigio personal,
que con su autoridad de funcionario

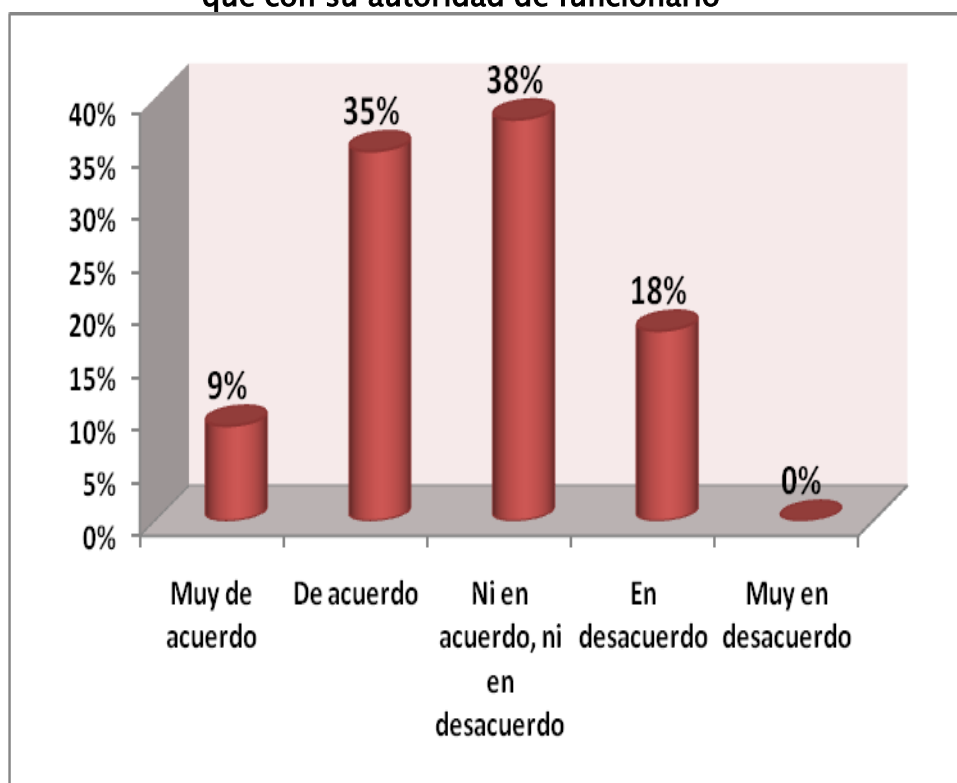


Grafico del cuadro No- 10

- 4.2.11 Los funcionarios de la Municipalidad Municipalidad Distrital de Yanacancha tienen autoridad moral.

Cuadro No- 11

Tienen autoridad moral

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.	
	fi	%
Muy de acuerdo	5	6
De acuerdo	27	35
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	31	41
En desacuerdo	11	15
Muy en desacuerdo	2	3
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha tienen autoridad moral, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 6% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Un 35% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha tienen autoridad moral.
3. Un 41% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha tienen autoridad moral.

4. Un 15% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha tienen autoridad moral.
5. Un 3% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cuadro No- 11

Tienen autoridad moral

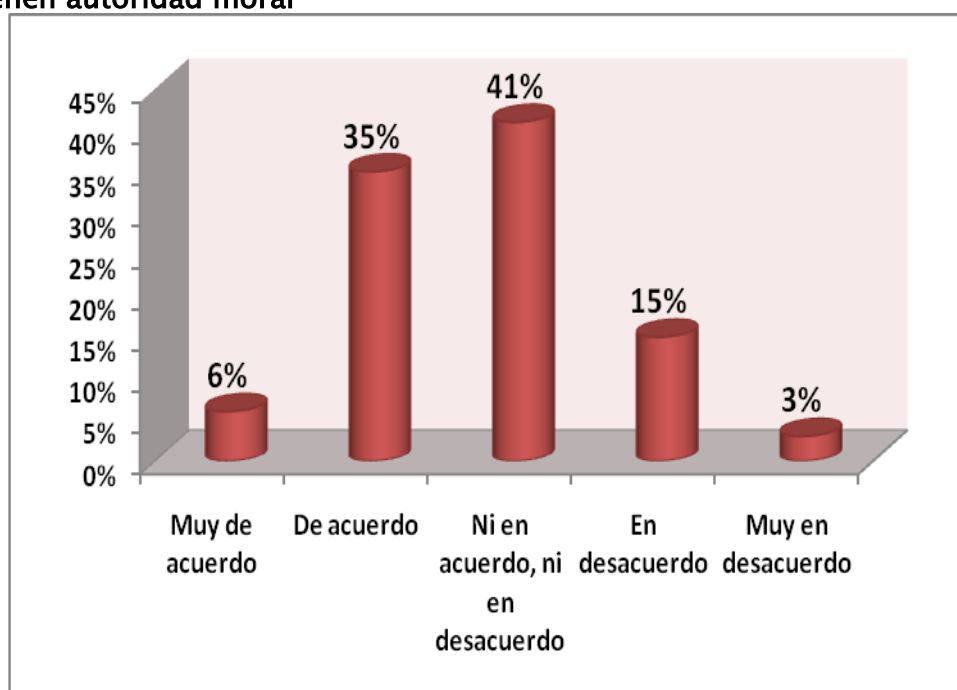


Grafico del cuadro No- 11

4.2.12 Las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias.

Cuadro No- 12

Las órdenes impartidas por funcionarios son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	9	12
De acuerdo	31	41
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	20	26
En desacuerdo	14	18
Muy en desacuerdo	2	3
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las órdenes impartidas por los funcionarios de Ta Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias.
2. Un 41% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias.

3. Un 26% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Un 18% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias.
5. Un 3% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias.

Cuadro No- 13

Las órdenes impartidas por funcionarios son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias

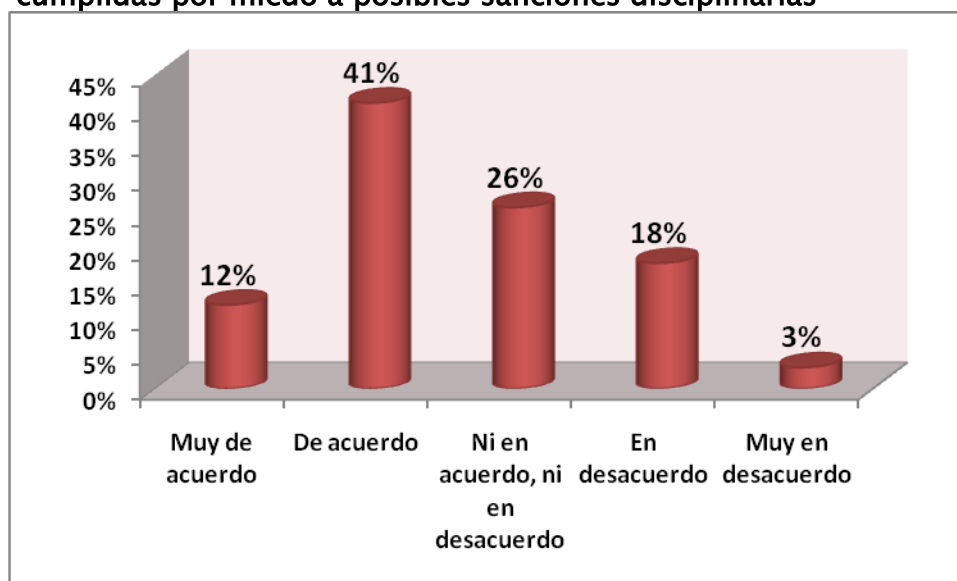


Grafico del cuadro No- 13

4.2.14 Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.

Cuadro No- 14

Los funcionarios trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	11	14
De acuerdo	37	48
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	11	15
En desacuerdo	14	19
Muy en desacuerdo	3	4
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 14% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.

2. Un 48% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.
3. Un 15% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.
4. Un 19% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.
5. Un 4% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tarma trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.

Cuadro No- 14

Los funcionarios trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.

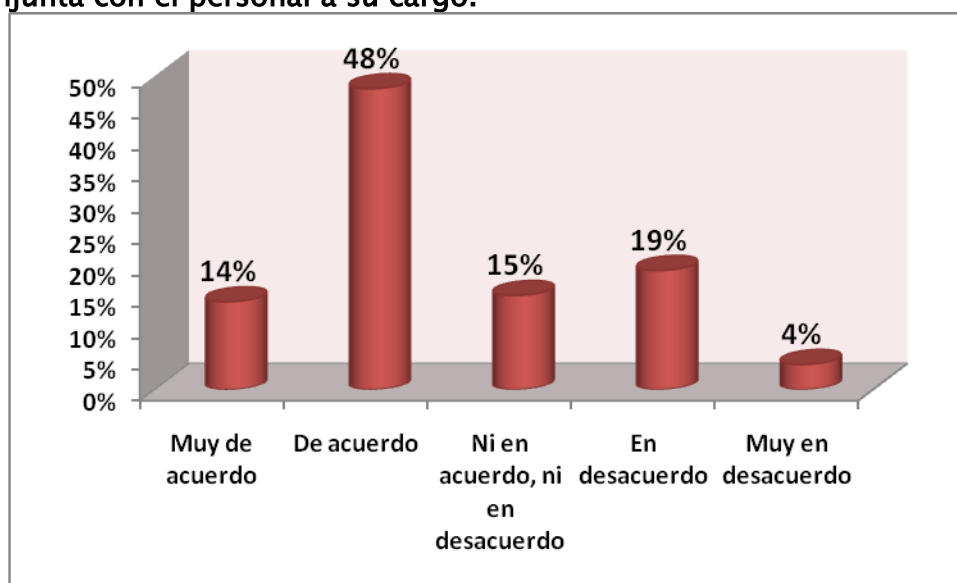


Grafico del cuadro No- 8

4.2.15 Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.

Cuadro No- 15

Los funcionarios poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	
	fi	%
Muy de acuerdo	8	11
De acuerdo	32	42
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	21	27
En desacuerdo	11	15
Muy en desacuerdo	4	5
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo,

se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 11% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.
2. Un 42% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.
3. Un 27% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.
4. Un 15% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.
5. Un 5% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.

Cuadro No- 15

Los funcionarios poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.

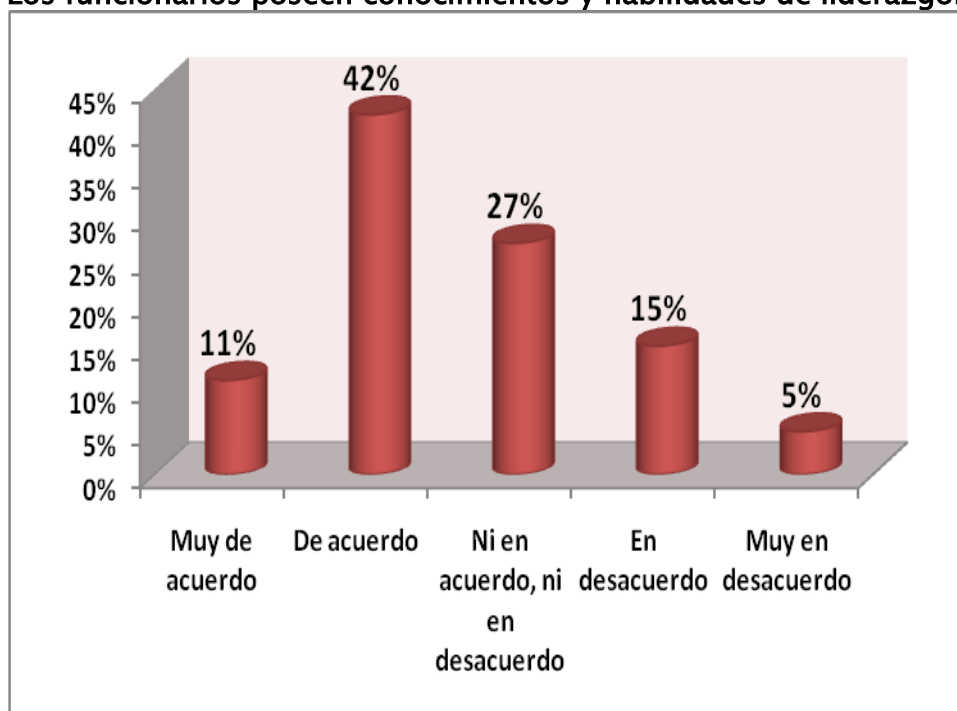


Grafico del cuadro No- 15

4.2.16 Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.

Cuadro No- 16

Los funcionarios son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.

CATEGORÍAS	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.	
	fi	%
Muy de acuerdo	12	16
De acuerdo	33	43
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	15	20
En desacuerdo	12	16
Muy en desacuerdo	4	5
Total	134	100

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 16% de la muestra encuestada están **Muy de acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.
2. Un 43% de la muestra encuestada están **De acuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.
3. Un 20% de la muestra encuestada opinan estar **Ni en acuerdo Ni en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.
4. Un 16% de la muestra encuestada están **En desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son

visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.

5. Un 5% de la muestra encuestada están **Muy en desacuerdo** que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.

Cuadro No- 16

Los funcionarios son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos

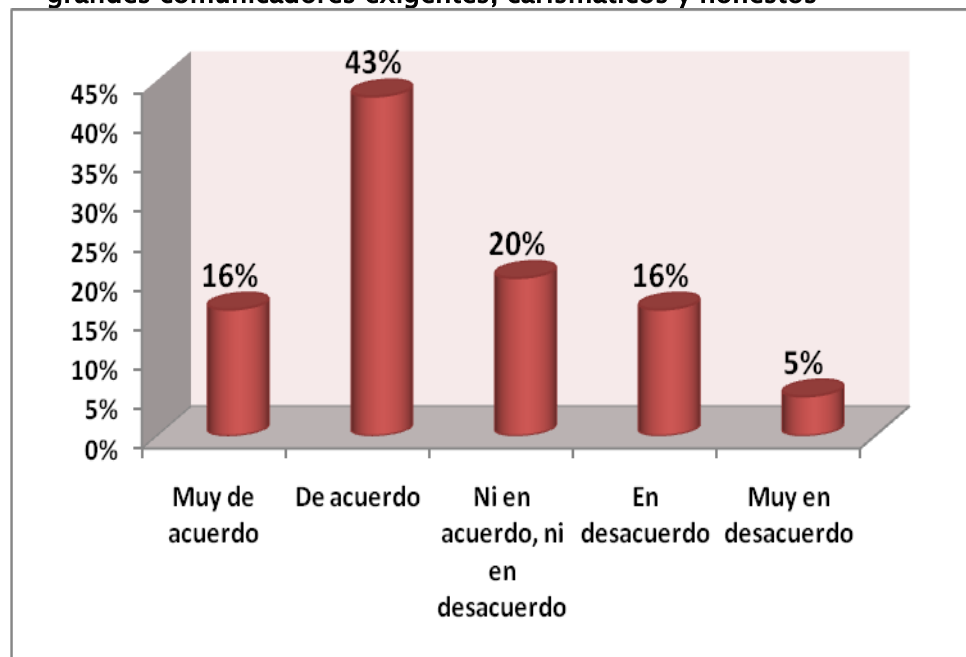


Grafico del cuadro No- 16

4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

La prueba de hipótesis en la presente investigación se realizó a través de la prueba de independencia, utilizando el estadístico de prueba Chi cuadrado.

HIPÓTESIS GENERAL:

H₀: No existe un nivel de incidencia aceptable del servicio civil en relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco

H₁: Existe un nivel de incidencia aceptable del servicio civil en relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.

Realizaremos la comprobación de la hipótesis mediante los siguientes pasos

1. **Alfa o nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

2. **Escoger el Estadístico de prueba:**

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

3. **Regla de Decisión:**

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H₁

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H₁.

4. **Hallando el valor del nivel de significancia**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,781 ^a	3	0.01520996
Razón de verosimilitud	2,8	3	0,145
Asociación lineal por lineal	1,852	1	0,231
N de casos válidos	134		

Encontrado el p-valor igual a 0.01520996 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor

que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que existe un nivel de incidencia aceptable del servicio civil en relación con la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco. Quedando de esta manera demostrada la prueba de hipótesis en que ambas variables se encuentran.

CONCLUSIONES

1. Un 50% de la muestra encuestada están de acuerdo que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión municipal.
2. Un 37,3% de la muestra encuestada están de acuerdo que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital como Promotores del Desarrollo Local
3. Un 33% de la muestra encuestada están de acuerdo que existe un buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario considerar la opinión de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, ya que como capital humano son el principal componente de la institución.
2. Se recomienda que para el ingreso de un nuevo talento humano a la institución, se aplique el proceso de reclutamiento y selección de acuerdo al servicio civil, este permitirá transparentar la actividad y se tendrá diferentes alternativas para la contratación.
3. El proceso de inducción debe aplicarse luego de contratar a un talento humano, este les permitirá conocer la misión, visión, objetivos, principios, competencias y todo aquello que es fundamental para su buen desempeño.
4. Realizar talleres de motivación y liderazgo, así mismo planes de incentivos para mejorar el desempeño laboral.
5. Los funcionarios de esta entidad deben impartir charlas a sus trabajadores sobre la importancia de las buenas comunicaciones dentro de la institución, estas comunicaciones deben darse en forma descendente, ascendente, horizontalmente y en forma diagonal respetando las líneas de comunicación. Por otra parte se debe evitar los conflictos internos entre los trabajadores y las autoridades y por último se debe buscar la cooperación entre los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2010a), El Servicio Civil en Brasil. Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, Lima.
2. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2010b), El Servicio Civil en Canadá. Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, Lima.
3. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2010c), El Servicio Civil en Chile. Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, Lima.
4. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2010d), El Servicio Civil en España. Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, Lima.
5. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2012), *El Servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Lima.
6. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2013), *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE "Lineamientos para la el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil. Ley 30057"*. Lima.
7. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2014), *Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas*. Lima.
8. Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2015a) Libro Blanco – Documento de trabajo. Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. Lima.
9. SISK L., (2007) Henry y Mario Sverdlik. Administración y Gerencia de Empresas. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A
10. Metodología de la Investigación Roberto Hernández Sampieri (2003)

ANEXOS

ANEXO 01

Reciba usted el saludo del día, mediante este cuestionario realizado en esta oportunidad para identificar los problemas con relación a la Tesis intitulada: “EL SERVICIO CIVIL E INCIDENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO - 2017”

Marque el valor que corresponda a cada una de las preguntas:

1	Existe mayor capacidad de gestión aplicando el servicio civil por parte de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
2	Existe compromiso de gestión mediante el servicio civil de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
3	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha proponen iniciativas y motivan a cumplirlas con la finalidad mejorar la gestión municipal mediante el servicio civil.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
4	Existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
5	Existe colaboración en la prestación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yanacancha	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
6	Los empleados son responsables aplicando el servicio civil.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
7	El personal de la municipalidad cuenta con áreas de trabajo definidos	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
8	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha persuade e impulsan a lograr los objetivos institucionales	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
9	Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tarma buscan lo mejor para el personal de su área.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
10	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha comunican y mandan, más con el prestigio personal, que con su autoridad de funcionario.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
11	Los funcionarios de la Municipalidad Municipalidad Distrital de Yanacancha tienen autoridad moral.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
12	Las órdenes impartidas por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
13	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha trabajan y resuelven situaciones adversas en forma conjunta con el personal a su cargo.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
14	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha poseen conocimientos y habilidades de liderazgo.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo
16	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha son visionarios, positivos, entusiastas, grandes comunicadores exigentes, carismáticos y honestos.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdor	En desacuerdo	Muy en deacuerdo

Muchas gracias por su colaboración.

Cerro de Pasco, diciembre del 201

