



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN
MERITOCRACIA, PARA MEJORAR LA GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO, EN EL GOBIERNO
REGIONAL DE LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2019.**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Montenegro Dávila Matías Elías

Asesor:

Dr. Mendiburu Rojas Augusto Franklin

Línea de Investigación

Ciencias jurídicas

Pimentel- Perú

2020

TÍTULO DE DESARROLLO DE TESIS

**LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN MERITOCRACIA, PARA
MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL GOBIERNO
REGIONAL DE LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2019**

Aprobación de desarrollo de tesis

Montenegro Dávila Matías Elías

Autor

Presidente

Secretario

Vocal

Dedicatoria

Esta presente investigación se la dedico en primer lugar a Dios por darme los conocimientos, la oportunidad, la salud y todas las cosas que tengo y además a mis padres que son Olegario Montenegro Samamé y luz Esmilda Dávila Arrascue por brindarme su apoyo incondicional y sincero en todo momento de mi vida por su amor por su gran ejemplo de perseverancia respeto y llenos de valores que los caracterizan y que me seguirá sirviendo por resto de mi vida para seguir adelante y sobre todo a mis hermano Alex Olegario Montenegro y mis hermanas Elizabeth y Alicia Montenegro Dávila.

Montenegro Dávila, Matías Elías

Agradecimiento

Este presente trabajo de tesis realizada en la prestigiosa UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, es un esfuerzo en el cual, participaron distintas personas, opinando, corrigiendo, acompañándonos en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad. Lo cual me ha permitido aprovechar la competencia y la experiencia de muchas personas que deseo agradecer en este apartado.

A nuestro docente MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN y ala la Facultad de Derecho, por brindarnos su apoyo incondicional junto con sus coordinadores de tesis.

Agradecer también a nuestros familiares que estuvieron dispuestos a darnos su ayuda y apoyo en este recorrido de nuestra carrera profesional.

Y en general a todas las personas y profesionales que directa e indirectamente nos impulsaron en la culminación de este trabajo de investigación, agradeciéndoles sus experiencias y conocimientos.

**“LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN MERITOCRACIA PARA
MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO
REGIONAL DE LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2019”.**

DECLARACIÓN JURADA

Yo, MONTENEGRO DAVILA MATIAS ELIAS, estudiante de la carrera de Derecho del Décimo Primer Ciclo de la Universidad SEÑOR DE SIPÁN, identificad(a) con DNI N° 70915608 y con código de estudiante N°2141811059

Declaro bajo juramento que:

- 1.- Soy autor(a) del Informe de Investigación, cuya denominación y elaboración nace a partir del Proyecto de Investigación titulado “LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN MERITOCRACIA, PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2019”.
- 2.- El Informe de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3.- El tema escogido para el Informe de Investigación, tema que pertenece a la rama del Derecho Público, no se encuentra desfasado.

En consecuencia, me hago responsable de lo manifestado líneas arriba, asumiendo lo que legalmente me correspondiere, sin perjuicio a la institución u otros a los que pudiere afectar, ni responsabilizar al docente del curso.

Pimentel, 15 de abril del 2019

**“LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN MERITOCRACIA PARA
MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO
REGIONAL DE LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2019”.**

RESUMEN

Ante la creciente ola de necesidad de mejorar la capacidad y eficiencia de los trabajadores en las entidades públicas del estado, tanto funcionarios públicos como servidores públicos, en la que cabe mencionar que la citada ley se convierte en la primera reforma del servicio civil después de 20 años de intento siendo así se implementó un régimen laboral que sería la ley 30057 siendo un régimen laboral moderno, elaborado en el año 2013, ley del servicio civil con una finalidad de acuerdo a su artículo 1° de la presente ley, crear un solo régimen único laboral ya que actualmente existen diversos regímenes laborales como la ley 276, 728 y 1057 y su presente, generando un desorden normativa, siendo así que para un solo trabajo existen regímenes laborales diferentes, en consecuencia no se esperó mucho para crear su propio reglamento que se elaboró en el 2014 decreto Supremo mediante 040-2014 PCM, sin embargo esta ley no se está aplicando en el gobierno regional de Lambayeque, por la falta de implementación de una directiva, por ello dentro del objetivo planteado se presenta, proponer la incorporación de una directiva en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019, por otro lado planteamos la hipótesis haciendo referencia existe la falta de implementación de la incorporación de directiva en meritocracia en el reglamento del decreto supremo 040-2014 de la ley servir que se encuentra en 30057, para mejorar la gestión de talento humano.

Finalmente se obtuvo como resultado que la ley 30057 y su reglamento 040-2014 PCM no es suficiente para dar funcionamiento a la ley servir si no que necesariamente tiene que tener una directiva.

Palabras claves: la meritocracia, la gestión de talento humano, directiva, evaluación

**“ THE INCORPORATION OF DIRECTIVE IN MERITOCRACY TO IMPROVE
THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE GOBIERNO REGIONAL
DE LAMBAYEQUE, IN THE YEAR 2019 ”**

Abstract

Faced with the growing need to improve the capacity and efficiency of workers in public entities in the state, which should be mentioned that the aforementioned law becomes the first civil service reform after 20 years of trying to be implemented a labor regime that would be the law 30057 in the year 2013, law of the civil service with a purpose according to its article 1 of this law, create a single labor regime since currently there are several labor regimes such as law 276, 728 and 1057 and its present, consequently not much was expected to create its own regulation that was elaborated in the 2014 decree by supreme 040-2014 PCM, however this law is not being applied in the regional government of Lambayeque, for lack of implementation of directives, for that reason, within the proposed objective, proposes the incorporation of directives in meritocracy to improve the management of human talent in the regional government of Lambayeque, in 2018, on the other hand we propose the hypothesis referring to the lack of implementation of the incorporation of directives in meritocracy in the regulation of supreme decree 040-2014 of the law serving that is in 30057, for improve the management of human talent.

Finally, it was obtained as a result that the law 30057 and its regulation 040-2014 PCM is not enough to give the functioning of the law to serve, but that it must necessarily have a directive.

Keywords: meritocracy, human talent management, directive, evaluation.

INDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
DECLARACIÓN JURADA	IV
RESUMEN.....	V
Abstract.....	VI
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:	2
1.2. TRABAJOS PREVIOS:	11
2.1. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA:.....	29
2.1.1. La gestión de talento humano.	29
1.3.1.1 PROCESOS	29
2.1.2. La incorporación de directiva en meritocracia.....	39
2.1.2.1. Eficiencia	39
2.1.3. Principios.....	45
2.1.4. Teorías.....	48
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	55
2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	55
2.4. HIPOTESIS:.....	57
2.5. OBJETIVOS:.....	57
2.5.1. Objetivos Generales:	57
2.5.2. Objetivos específicos:	57
II. MATERIAL Y METODO	¡Error! Marcador no definido.
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Tipo de Investigación:	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1. Diseño de la Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1. Variables Independiente y dependiente	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. Operacionalización:	61
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA:	62
2.4.1. Población:.....	62
2.4.2. Muestra:	62
2.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	64

2.5.1.	Técnicas de recolección de datos	64
2.5.2.	Instrumentos:.....	64
2.6.	PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	65
2.7.	CRITERIOS DE RIGOR	65
2.8.	CRITERIOS DE RIGOR CIENTIFICO	66
III.	RESULTADOS.....	68
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
	REFERENCIAS.....	89
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	123

REFERENCIAS

ANEXOS

I. INTRODUCCIÓN

El desorden y las deficiencias que existe en la actualidad por los servidores, administradores y funcionarios públicos de las diferentes instituciones públicas se debe por los diversos regímenes laborales, en este caso se está dando en el gobierno regional de Lambayeque, pensando en este problema se da la solución al momento incrementar un nuevo régimen laboral que sería la ley 30057 ley del servicio civil, que se dio en el año del 2013 su reglamento se aprobó en el año 2014 mediante decreto supremo 040-2014 PCM, en lo que trae diversas novedades para mejorar la situación de los servidores y la implementación de un régimen único de acuerdo a su artículo 1 de la presente ley para todas las entidades públicas en todo el Perú, pero cabe preguntarse porque desde el año 2013 hasta la actualidad no se logra desarrollar la ley del servicio civil, si bien es cierto son 6 años desde su creación, el motivo por la cual no se logra es por la falta de una directiva en el título III y IV del propio reglamento 040-2014 PCM, para la incorporación en la gestión de talentos humano, por ello dentro de los objetivos generales se ha planteado proponer la incorporación de una directiva en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque en el año 2019.

La investigación servirá para la comunidad jurídica por ser un tema novedoso y acorde a la realidad nacional en relación a la incorporación de una nueva directiva en meritocracia, con una propuesta legislativa, buscando salvaguardar los intereses del estado y de las personas.

En el Capítulo primero se desarrolló la introducción, realidad problemática abarca los aspectos como la situación problemática a nivel Internacional, Nacional, Regional y Local, como también se analizará los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación e importancia, hipótesis, los objetivos, y los objetivos específicos y sus limitaciones. Por consiguiente, en el Capítulo segundo se detalla en el numero 2.1 tipo y diseño de la investigación, en el 2.2 encontraremos la población y la muestra, siguiendo más adelante encontraremos 2.3 las variables de operacionalización, siendo así que el punto 2.4 encontraremos las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, por lo que en el 2.5 encontraremos los procedimientos de análisis de datos , en la cual el 2.6 nos da a conocer los criterios éticos y como para finalizar el capítulo II encontramos en el 2.7 los criterios de rigor científico.

el desarrollo de la temática correspondiente y la definición conceptual de la terminología empleada, En el Capítulo tercero se describe el 3.1 que son los resultados, en el 3.2 como también encontraremos la discusión de resultados, en el 3.3 encontraremos los aportes prácticos (como la propuesta que en este caso lo amerita), además en el capítulo IV deviene se denota las conclusiones de la presente investigación, así como también las recomendaciones y en el capítulo V podemos encontrar las referencias y los anexos planteados.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

A Nivel Internacional.

Ramio (2003) En la cual podemos ver en la revista en el país de vasco sobre administración pública, se basa en que hay dos formas de solución útil, por un costado tenemos la alternativa cerrada de gestión de servicios civiles GSC, que parte de la premisa que el trabajador de una entidad pública da su vida profesional en el trabajo, evolucionando en sus funciones en la entidades del estado, posicionándose en diferentes funciones y cargos de esta forma desarrollando una profesión propia del trabajador de la entidad pública, en la cual se tiene que para el buen funcionamiento de la entidad se requiere de una carrera publica hecha por un servidor Publico, ya que esta explicara cuáles son las funciones, rangos, niveles de puesto, remuneraciones, etc. En la cual que sepa guiar a los trabajadores públicos al momento de ocupar un puesto en las entidades públicas del estado.

Es por ello que se debe de implementar en todas nuestras entidades públicas la ley del servicio civil, ya que se considera una carrera pública y para eso tenemos que incrementar una nueva directiva que haga funcionar dicha ley, así como ya se viene dando en otros países de américa latina bajo otras modalidades distintas.

Búcaro (2013). Nos hace referencia en su artículo en el lugar de Guatemala en el año del 2013 en la protección de los derechos humanos, nos menciona que las contrataciones de los trabajadores por cualquier régimen laboral establecido en el país son iguales al régimen del servicio civil con la única diferencia que en el régimen

del servicio civil existe la posibilidad que los trabajadores de las entidades públicas puedan ingresar por mérito propio, por evaluación y por parámetros que la ley exige o establece, en la que también se refiere que existe los mismos elementos de un trabajador en consecuencia los trabajadores del servicio civil con otros regímenes laborales contienen las mismas condiciones de un trabajador de una entidad pública y no como un contrato de servicio civil como lo pretende demostrar el estado de Guatemala, ya que para esto se tomó una muestra de 36 trabajadores de las entidades públicas de Guatemala.

Cortázarde, Lafuente y Sanginés (2014), en su entrevista publicada nos nombra que transcurrido el tiempo del servicio civil en todo américa latina, se llevó el tema sobre las entidades del estado en todos los estados del mundo en especial en continente americano, debatieron el tema sobre el crecimiento de los servidores civiles, en la cual llegaron a la conclusión que lo más trascendentes es las personas quien laboran en las entidades públicas en otras palabras el capital humano.

En conclusión, el servicio civil es un aporte más moderno para los países sub desarrollados que busca una mejora en las entidades públicas estatales, en la cual se da los puestos de trabajo al personal especializado para ocupar un cargo público en algunas entidades del estado, ya que el servicio civil es el resultado de los gobiernos para los países sub desarrollados que son dieciocho en américa latina.

En consideración los gobiernos actuales no se han actualizado en el nuevo y moderno servicio civil, dejando de lado un descontento a la población ya que esa debe de dar servicios de calidad y seriedad, en consecuencia, este fenómeno hace que la población tenga desconfianza en las entidades estatales y prefieran entidades públicas,

En la cual los estados deben poseer la misma dirección y ruta, para ayudar a crecer al servicio civil meritocratico, que caminen juntos en las trasformaciones que se viene dando en todo el mundo, para ello se deben elaborar políticas públicas dirigidas al servicio del ciudadano y del país disminuyendo los problemas sociales.

Flórez (2015) en su artículo nos hace referencia que en el país de Colombia se aplica el servicio civil meritocrático, en consecuencia el estado de Colombia quiere que en todas las entidades públicas estatales haya profesionales capaces de ocupar un puesto laboral en una entidad pública y que los trabajadores no favorezcan a terceros con las decisiones que puedan tomar en cumplimiento de sus funciones o cargos asignados que se muestra en la actualidad, estos cambios tienen que abordar reformas constitucionales ya que con esos cambios se estaría sacando de lado la burocracia del estado colombiano, con la finalidad de obtener un buen servicio de calidad.

Schuster (2014) en su entrevista nos hace mención que el servicio civil es de baja calidad y que tiene que tener una reforma inmediata donde prime la meritocracia en las entidades públicas del estado, pero esta reforma está siendo descartada por los trabajadores que tienen un empleo formal de las entidades del estado porque se busca sacar a los trabajadores de bajo rendimiento que hacen percutir a la calidad del estado y hacen preferir al ciudadano alternativas privadas, en consecuencia los servicios del estado son muy elevados sus costos ya sea en el sector de salud, educación, entre otros, generando el descontento de la población y solicitando un cambio en el sector público para mejorar la calidad de las entidades y brinden un mejor servicio al ciudadano de a pie, en consecuencia la reforma del servicio civil ha pasado a formar a la agenda de las políticas del estado actual.

A Nivel Nacional

GESTIÓN (2019), en su artículo publicado el 21 de abril del año 2019, nos menciona que, la contraloría general de la república a través del órgano de control institucional, calificara y revisara el personal humano que ingrese en las entidades públicas del estado, la calificación será a la municipalidad de Lima y otras entidades que equivale a 332 entidades públicas del estado así no tengan el OCI, con el fin de poder corroborar si cumplen el perfil de puesto por cada funcionario y con el grado académico requerido para cada función específica, siendo así que se enviara a 996 auditores quienes supervisarán y fiscalizarán y verificarán si están calificados para

contratar con el estado o para trabajar el, con el único objetivo de brindar buen servicio a la ciudadanía en general y tener personal eficiente en las entidades públicas de Perú.

CORREO (2014), en su diario publicado el 23 de octubre del año 2014, nos menciona lo siguiente, en el lugar de MOQUEGUA. Podemos encontrar que en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, la contraloría a través del órgano de control interno está investigando desde setiembre, el delito de nepotismo tipificado en nuestro código penal, que implica a los funcionarios públicos y servidores públicos, en la que se investiga por ser 10 las personas que ingresaron a tener un vínculo laboral en la presente municipalidad, ya que fueron contratados por sus familiares que ocupan puesto claves en la municipalidad antes mencionada como servidores y funcionarios públicos como también son hombres de confianza del alcalde de la provincia de Moquegua , en la cual estaría implicado el alcalde Alberto Coayla Vilca. En consecuencia el órgano de control institucional no puede seguir ni concluir la investigación, por lo que la municipalidad con entrega la documentación requerida por la contraloría, a las oficinas asociadas con la contratación en la cual el señor Luis Córdova Pisco jefe del órgano de control institucional, en la cual pide los contratos al sub gerente del personal humano los papeles de designación o cese, en la que también solicita la declaración jurada de los investigados que al momento de tener un vínculo laboral mencionaran que no tiene ningún vínculo laboral, o al momento que los solicitan le dan incompleto o lo hacen demorar, a tal punto de no poder concluir la investigación ya realizada , en la cual ya se encuentra en el proceso de control de reserva y que dichas trabas por el momento no son resueltas por la municipalidad.

RPP NOTICIAS (2011), en su noticiero de fecha 15 de julio del 2011, en la que nos menciona que en la ciudad Ayacucho: Investigarán a regidores de San Juan Bautista por nepotismo, Según la denuncia del Frente de Defensa, los regidores Héctor Berrocal Gómez y Denisse Yana Jahuira intercedieron para que sus familiares sean contratados. **HÉCTOR BERROCAL GÓMEZ** y **DENISSE YANA JAHUIRA**, regidores del distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga (Ayacucho), serán

investigados al haber sido acusados de nepotismo. Según los integrantes del frente de defensa del distrito de San Juan, los concejales hicieron que sus familiares ingresen a trabajar en la municipalidad. La denuncia fue mostrada ante el JNE, que comunico que resolverá el caso en 30 días. Frente a los cuestionamientos, los regidores señalaron que, también, presentaran sus descargos, ante el consejo municipal, en un plazo de 30 días.

En la actualidad, investigaciones como los de Alcázar, Andrade, Kuramoto y **Maguiña (2010)**, en su artículo nos mencionan que los actores públicos en su gran dimensión y mayoría no tienen una buena gestión que modernice, agilice las actividades de las entidades del estado y haga eficiente la función del talento humano de los servidores o funcionarios públicos, en consecuencia esta carencia obstaculiza la función y labor de los servidores del estado por lo que repercutiría a la ciudadanía al no tener un buen servicio por parte de los administradores públicos o entidades públicas, generando el cuestionamiento de porque las entidades públicas no resuelven sus problemas.

Por lo que se puede afirmar que los trabajadores de las entidades públicas tanto como funcionarios o servidores públicos no tienen la logística suficiente y la capacitación necesaria para resolver un problema de la entidad misma o al momento de administrar su función, por lo que la oficina de talento humano debe estar pendiente de la problemática existente tanto de logística como de capacitación, para la eficiencia de la entidad y del personal para resolver los procesos de las políticas que se encuentran a diarios en las entidades del estado, en conclusión los procesos conexos a la planificación de políticas de talento humano son los que demuestran bajos niveles de desarrollo y como también en la gestión de rendimiento y capacitación.

A nivel Regional

En la cual lo corrobora **Longo (2005)** Revista de Administración Pública pone realce en el ejercicio o función de la oficina de gestión de talento humano y que esta ayuda en cumplir los objetivos y estrategias institucionales de las entidades públicas del estado, por lo que la oficina de talento humano planifica cuanto personal es necesario y que tipo de personal debe entrar para ser eficiente al momento de la realización de sus funciones para poder cumplir con los objetivos de las instituciones públicas del estado y por otro lado crea políticas, normas, funciones y prácticas que influyen en el personal que labora en dicha entidad.

Ortega (2016) nos hace referencia en su revista mencionandonos que en la actividad de la función en las entidades públicas estatales, nos menciona que existe la necesidad de poder tener un solo régimen laboral, ya que en la actualidad para una sola función tenemos diversos regímenes laborales diferentes ya que deja la posibilidad la constitución y la ley del servicio civil 30057, tomando en cuenta que dicha ley no se está aplicando en las entidades estatales tomando en cuenta su principio de igualdad, en la realidad no se está aplicando en todas las entidades públicas, ya que esta norma fue creada para dar solución a la falta de buenos servidores y funcionarios públicos, pero dicha ley no es obligatoria para todos si no que su traslado es voluntario, teniendo en cuenta que los servidores o funcionarios obstan por permanecer en el régimen laboral 728 ya que cuenta con alta remuneración económica y los demás con estabilidad laboral ya que no está inmersos a evaluaciones constantes como pretende el nuevo régimen laboral dándoles una seguridad y estabilidad en el puesto que ostentan.

En la que cabe precisar que los que laboran en las entidades públicas del estado bajo la ley del servicio civil la 30057 serían un total de 560 mil trabajadores, siendo el equivalente del 44% bajo la contratación del régimen laboral antes mencionada, también se puede precisar que el 40% de los trabajadores de las entidades públicas estarían comprendidos en los decretos legislativos N° 276, y por

último los trabajadores del régimen laboral 728 estaría en el porcentaje del 16% , en una de las sugerencias que menciona sería para que los trabajadores de los 2 regímenes laborales anteriores puedan trasladarse al nuevo régimen del servicio civil, tendría que haber incentivos, ya que la norma nos menciona que de forma voluntaria podrían trasladarse al nuevo régimen laboral o en todos esos casos tendrían la decisión de permanecer en el régimen que se encuentren, en consecuencia esta ley genera mucha confusión tanto para los trabajadores como para los sindicatos de los trabajadores, sin saber que esta es una nueva forma de modernizar al estado y a las instituciones públicas.

A Nivel Local

La industria (2019) en su gran diario del norte, que fue publicado el 22 de mayo del dos mil diecinueve nos informó que, que en el gobierno regional de Lambayeque el procurador público EDOUARD MERA SAMAMÉ, funcionario de confianza del gobernador ANSELMO LOSANO CENTURIÓN, renuncia tras escándalo de contratación irregular de su pareja sentimental como asistente de la misma oficina de la procuraduría regional, en consecuencia se puede afirmar que las contrataciones que se están dando en el gobierno regional no están siendo por mérito propio si no a través de amiguismo, favoritismo u otras circunstancias, que generan en esta que las entidades públicas no funcionen correctamente pese a ello que ya existe un régimen laboral que es la 30057 que nos menciona que el personal que ingrese debe de ser por mérito y por evaluación constante. Para que esta pueda repercutir en la sociedad.

RPP NOTICIAS (2019) en su noticiero de fecha del 06 de febrero del año 2019. nos menciona que en el gobierno regional de Lambayeque son 14 funcionarios de confianza cuestionados por el órgano de control institucional, ya que ellos no cumplen con el perfil de puesto que sería el MPP. En consecuencia El gobernador, Anselmo Lozano, tendría que designar nuevos funcionarios.

El Órgano de Control Institucional (OCI) del Gobierno Regional de Lambayeque **informó al gobernador, Anselmo Lozano Centurión**, que 14 funcionarios,

entre ellos seis gerentes, nombrados recientemente no cumplen con el perfil profesional contemplado en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

Según el documento emitido, **el Gobernador tiene un plazo de 10 días para subsanar estas observaciones.** Tiempo en el que los funcionarios deben probar que sí cumplen, adjuntando documentos de capacitación o experiencia profesional, según sea el caso.

Para **el especialista en gestión pública, Juan Diego Dávila Cisneros**, de no subsanar estas observaciones la solución es que el Gobernador Regional cambie a los funcionarios y designe a quienes sí cumplen con el perfil.

Es más, respecto a la posibilidad de que el **Consejo Regional modifique el ROF** para adecuarlo a los nuevos perfiles, el también catedrático de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo dijo que es muy improbable.

Para modificar el ROF y el MOF (Manual de Organización y Funciones) tendrían que antes cambiar el Plan Estratégico Institucional, **documento que se encuentra validado e inscrito en el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan).** Esto es muy difícil. Además, es injustificable que las exigencias de los perfiles bajen, al contrario, cada día son más exigentes” explicó.

La verdad (2019). En su diario que fue publicado el día 07 de mayo del 2019 nos menciona que la designación de funcionarios de confianza del alcalde Marco Gasco vuelve a ser cuestionada por la oficina de control institucional –OCI Chiclayo en la cual diecisiete no cumplen con perfil laboral, ni acreditan colegiatura y especialización y seis no aparecen en cuadro de asignación personal de la municipalidad de Chiclayo.

La verdad (2017) en su diario , que fue publicado el 23 de enero del 2017, nos menciona que el ex gerente regional de trabajo habría contratado a su pareja sentimental La Verdad, a través de su Unidad de Investigación, recogió documentación y fotografías que vincularían sentimentalmente al abogado Omar Effio Arroyo (durante el ejercicio de sus funciones) con la señorita Yuri Alexandra Chauca Reyes, quien valiéndose de esta condición habría sido favorecida para ocupar un puesto clave en la dependencia regional. Según la información a la que se tuvo

acceso, inicialmente Yuri Chauca Reyes ingresó como "practicante" a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, pero que gracias a su aparente amorío con el funcionario le habría valido a la postre lograr un puesto de trabajo en esta dependencia regional, conforme se corrobora con el Comprobante de Pago N° 001775-RDRCUT, de fecha 28 setiembre de 2016, con el que Yuri Alexandra Chauca Reyes pasó de practicante a convertirse en Asistente Administrativo para la Gerencia Regional de Trabajo, percibiendo un monto mensual de 850 soles, siendo contratada bajo la modalidad de Locación de Servicios. Sin duda, una situación que deberá ser esclarecida por las autoridades del gobierno regional de Lambayeque.

RPP NOTICIAS (2017) en su noticiero de fecha de 03 de octubre del 2017, menciona que la sanción por el delito de nepotismo es hasta de cuatro años de inhabilitación, en la cual la contraloría general de la republica hace su advertencia, ya que con este aviso busca menorar la conducta de aquellos funcionarios que hacen contrataciones sin tomar en cuenta dicho delito, y que no puedan contratar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

RPP NOTICIAS (2015) en su noticiero de fecha de 27 de abril del 2015, nos menciona que El ciudadano Eder Medina Zelada presentó, este lunes, la solicitud de vacancia en el cargo del alcalde de la Municipalidad Provincial de Chiclayo (región Lambayeque), David Cornejo Chinguel, por la causal de nepotismo. Según argumenta, en el documento dirigido al Concejo Municipal, el burgomaestre -desde que inició su gestión- designó en el cargo de gerente de Seguridad Ciudadana y Fiscalización a Amílcar Antonio Ramírez Silva, quien es cuñado de Noé Cornejo Chinguel, su hermano menor. “La hermana de Amílcar está casada con uno de los hermanos de David Cornejo, entonces tiene el parentesco de segundo grado de afinidad. Ello de acuerdo a ley configura acto de nepotismo y por consiguiente causal de vacancia, por eso estoy formulando pedido”, expresó. El demandante se mostró seguro de que su solicitud prosperará y manifestó que -con el fin de que el Concejo Municipal no dilate poner en agenda el tema- también pondrá de conocimiento sobre lo actuado al Jurado Nacional de Elecciones (JNE). Cabe indicar que Medina Zelada se desempeñó como procurador de la comuna chiclayana en la gestión del exalcalde, Roberto Torres Gonzáles, hoy en día preso en el penal del distrito de Picsi.

1.2. TRABAJOS PREVIOS:

Por la presente para poder dar sustento a lo propuesto, se ha realizado una búsqueda en diversos repositorios Universitarios que tenían como finalidad indagar investigaciones previas siendo estas de carácter internacional, nacional y regional y/o locales que se encuentran vinculadas a las variables de estudio contenidas en el trabajo de investigación.

Internacionales.

Campoverde (2016) “La meritocracia y la gobernanza en el instituto de altos estudios nacionales (LAEN)”. Tesis para optar el grado académico de Maestría en desarrollo del talento humano, en la universidad Andina Simón Bolívar – Quito Ecuador, p. 53,54,55 donde concluye que:

Campoverde nos menciona en su segunda conclusión precisa que la gobernanza nos hace entender que es una modalidad de administrar a la sociedad o al pueblo bajo la legalidad en democracia y participación social, a través de las entidades públicas promueve la administración, ya que para las instituciones del estado se crea diversa normativas y también para los servidores y funcionarios públicos se crean diversos regímenes laborales, en consecuencia generan en la entidades una burocracia, por el desconocimiento y el desorden normativo en consecuencia la administración del estado estaría en un punto de quiebre por las diversas normas que existen en el estado generando errores al momento de administrar a los administrados que es a la sociedad.

En consecuencia se estaría implementando una ley que tiene los conceptos de meritocracia, pero esta es observada como contesto administrativo, pero no utilizado, mencionado en discursos de los gobiernos que buscan cambiar y revolucionar la burocracia en las entidades que busca recompensar al buen y mejor desempeño, en conclusión la gobernanza más la meritocracia responden a un gobierno que hace una correcta administración en las entidades públicas del estado, ya que hoy en día se puede observar que en las entidades públicas se basan en una acumulación

de poder y que esta acumulación de poder responde al entorpecimiento de procesos éticos, transparentes, que promueven un cambio de modernización en las instituciones del estado.

Arámbula (2015). “La Profesionalización y el Desarrollo de la Alta Dirección en el Sector Público”. Tesis para optar el grado académico de maestría, en la universidad Ramon Llull- Barcelona, España, donde concluye que:

La experiencia en el país de Chile bajo un sistema de alta dirección pública, en el estado chileno. en la cual dirige grupos elites estos están conformados por servidores públicos o funcionarios públicos y estos ocupan cargos claves, el desarrollo de la administración pública, en la cual esta debe ser entendida o comprendida como un sistema articulado tanto de los funcionarios públicos como los servidores públicos, en la cual se tiene que llevar con procesos y políticas ya que esto genera una especie de rebote en el sector público como también en la sociedad en general en las que deben de disfrutar de un buen servicio de calidad y eficiencia, estas políticas y cambios en las entidades públicas del estado y las directivas en especial en la oficina de recursos humanos de cada entidad. En la cual cada sistema de Chile fue creada para llevar los procesos con la eficiencia y la calidad necesaria en todo el estado chileno.

Los altos mandos o las altas direcciones de administración del estado chileno, elabora políticas y procesos, para que funcionarios y servidores públicos, sean cambiados o rotados y conseguidos en caso contrario para que esta ocupe puestos claves, al momento de administrar una entidad pública, con el fin de satisfacer a la sociedad chilena

Ponce (2014) “la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral”. Tesis para optar el grado académico de Maestría, cuyo objetivo fue el de determinar cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño

laboral del servidor público, en la universidad– Quito Ecuador, p. 23 donde concluye que:

Ponce nos hace referencia, el personal que ingresa a las entidades públicas ya sea servidor o funcionario público, no está por merecimiento alguno o méritos propios, en consecuencia la totalidad de todos los servidores públicos o funcionarios públicos no cuenta con el conocimiento necesario o las capacitaciones o los grados requeridos para que pueda ejercer bien su función y por ultimo no cuenta con la experiencia para el puesto, la conclusión arribada fue que también las entidades públicas no capacitan a los funcionarios o servidores sobre las funciones a realizar en las áreas donde son designadas generando una calificación distinta por cada servidor al momento de ser evaluado.

Rodríguez y Santofimio (2016) “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.”. Tesis para poder optar el grado maestría en educación con énfasis en gestión educativa, en la universidad libre de Colombia – Bogotá Colombia, p. 143 donde concluye que:

Rodríguez y Santofimio, nos menciona que la posibilidad de poder implementar un modelo sobre gestión estratégica en las oficinas de recursos humanos a nivel nacional y local, ayudarían al mejoramiento del personal en los temas de calidad y prestaciones de servicio, ya que es este sentido se configuran dos aspectos muy importantes y estos son dos lo humano que es el personal y lo administrativo que es la oficina de recursos humanos, en la cual esto ayuda a las instituciones públicas, en consecuencia estos parámetros repercutan en la sociedad ya q es el beneficiario de los cambios que se puedan lograr.

Torres y Torres (2010) “capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratorios de Colombia.”. Tesis para optar el grado académico de administración de empresas, en la universidad Javeriana – Bogotá – Colombia, p. 65 donde concluye que:

Torres y Torres nos menciona, que, para tener mejores resultados en una entidad pública o privada, estos tienen que ser capacitados en todos los temas necesarios, para que los usuarios vuelvan nuevamente a tener una cita y se sientan satisfechos con la atención y la información que ellos en ese momento lo requieran, en consecuencia la única responsable de la capacitación del personal es una oficina llamada recursos humanos o también talento humano, ya que esta debe de gestionar todo lo que tenga que ver con logística, capacitación, vestimenta, monitoreo y otros aspectos muy importantes al momento de poder gestionar los instrumentos necesarios para que el funcionario público o el servidor público pueda cumplir correctamente su función.

Mora (2008) “propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A”. Tesis para optar el grado de título de comunicadora social- organizacional, en la universidad Pontificia – Bogotá Colombia, p. 83 donde concluye que:

En su conclusión nos menciona Mora que la producción de los servidores públicos o funcionarios públicos va a crecer si comienza a trabajar en la calidad de vida de los trabajadores, ya que la oficina de recursos humanos tiene que gestionar capacitaciones, charlas, entre otros, que ayude a ganar todo tipo de dificultades que se les presente en el campo laboral.

También en su siguiente conclusión nos menciona que las entidades tanto como públicas o como privadas tienen que brindar su apoyo en temas de costos ya que el beneficiario es la entidad pública o privada y que el beneficiario final es la sociedad como consumidor de servicios. En consecuencia, cabe la necesidad de tener una capacitación en todas las áreas de las entidades públicas o privadas.

Espinoza (2014) “Discurso meritocrático Significados y valoraciones diferenciadas en Chile contemporáneo”. Tesis para optar el grado académico de título profesional de Sociólogo, en la universidad de Chile – Santiago de Chile, p. 141 donde da a exponer sus conclusiones que:

En su conclusión Espinoza nos menciona, que si lo llevamos a la meritocracia en una ecuación, sería de esta manera sumando el talento más el esfuerzo esto tendría un resultado de mérito del personal de las entidades públicas, y tomando como discusión el talento no es muy importante porque se resalta más el esfuerzo para conseguir un grado académico y se cree que el esfuerzo es más importante que el talento porque con ella se puede lograr muchas cosas en el campo laboral, ya que muchas veces se considera los grados académicos como un talento en consecuencia esta sería una inversión económica pero el esfuerzo es el quien te permite lograrlo, por lo que se puede concluir que el esfuerzo en las entidades del estado es necesario y tiene que ser monitoreado, porque con ella se logran los objetivos institucionales

Vargas (2013) en su investigación “análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: instituto de altos estudios nacionales”. Tesis para optar el grado de título de Magíster en Gestión Pública, en la universidad de postgrado del estado – Quito Ecuador, p. 90 donde concluye que:

Nos menciona en su primera conclusión que en el país de Ecuador en todas sus entidades públicas y privadas se puede observar que existe un modelo burocrático practicado por los funcionarios públicos o servidores públicos, si bien es cierto es el estado ecuatoriano quiere incorporar nuevos modelos de gestión que permitan la eficacia, eficiencia en las entidades públicas reflejadas en las funcionarios y servidores públicos ecuatorianos, con el fin de poder acabar con la burocracia existente, para poder satisfacer el descontento de la población ecuatoriana, es por ello que se plantea nuevas ideas de gestión.

Nos hace referencia en su segunda conclusión, nos menciona que es necesario que se institucionalice la meritocracia en las entidades públicas del estado en las oficinas de gestión de talento humano, de esta forma se podría mejorar la situación actual de Ecuador que sería en la administración pública, ya que el estado ecuatoriano no está tomando el mérito que debe de tener un funcionario o servidor público al momento de ejercer una función pública, y no está tomando en cuenta los grados académicos ni las especializaciones necesarias, en consecuencia tenemos como resultado un estado burocrático.

Nacionales.

Torres (2016) “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Ciencia Política, en la universidad PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ – Lima - Perú, donde concluye que:

Nos hace referencia Torres que para que las entidades públicas puedan trasladarse al nuevo régimen que el SERVIR que si es posible y que es voluntario, pero debe de ser gestionada por las entidades mismas, en consecuencia la norma expresa taxativamente que tienen un plazo de seis

años para su traslado. En consecuencia, la ley servir y su presente reglamento por el momento se le considera uno de los logros más importantes por unos de tantos intentos en poder modernizar al estado peruano y poder tener eficiencia, eficacia en los funcionarios y servidores públicos, en consecuencia bajo este nuevo régimen se estaría mejorando también la gestión de talento humano, ya que esa oficina es la responsable de administrar al personal para que cumplan con los objetivos institucionales, todo esta reforma y nuevo modelo apaciguaría el descontento de la población peruana bajo un desorden normativo vigente. Esta ley es esperada por la población en general, pero inesperada para el personal del sector público.

Montalvo (2017) “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”. Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho de la Empresa, en la universidad PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ– Lima - Perú, donde concluye que:

Nos hace referencia Montalvo que la ley, la doctrina, la jurisprudencia nos permite discernir que existen conflictos al momento de poder ver si el transito al nuevo régimen del servicio civil es obligatorio o no, en consecuencia existe protección laboral por los derechos laborales y otros tratados en conclusión es un derecho particular que si bien es cierto tiene que ser protegido, pero no dejemos de lado que la finalidad de la ley del servicio civil es para amortiguar el descontento de la población en consecuencia existe un interés común o social, en consecuencia en el derecho existe el interés de los particulares o la protección de estos derechos pero también existe el interés común que también recibe una protección jurídica y que se puede encontrar en los principios del derecho, en consecuencia nos da entender que el único responsable de poder determinar qué principio pesa más en el derecho es el tribunal

constitucional, ya que para mi punto de vista sería el principio de interés común y si el tribunal constitucional puede confirmarlo, en consecuencia estaríamos hablando que el tránsito al nuevo régimen del servicio civil sería obligatorio. Ya que estaría primando el interés común. Este problema se estaría generando para los trabajadores que están en el régimen laboral 728 ya que estos son bien remunerados y gozan de una estabilidad laboral.

Asencio (2017) “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión pública, en la universidad CESAR VALLEJOS – Lima – Perú, donde concluye que:

En su primera conclusión nos menciona, en la investigación realizada se logró evidenciar que existe una conexión entre las variables de gestión de talento humano y el desempeño laboral, en conclusión, nos menciona que, los servidores o funcionarios públicos que hicieron uso de su talento para cumplir sus funciones, como la motivación, compensación, reclutamiento, cabe resaltar el personal dispuesto a entregar lo mejor de sí, estos obtuvieron un mejor desempeño laboral en las entidades públicas del estado, que aquellos servidores públicos o funcionarios públicos que no hicieron uso del talento humano, en conclusión la oficina de talento humano es muy importante que maneje correctamente al trabajador para un buen desempeño laboral.

Aguirre (2015) en su investigación en el lugar de Andahuaylas “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Tesis para Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la universidad NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS – Lima – Perú, p. 76 donde concluye que:

Aguirre en su primera conclusión nos hace referencia que, la gestión de talento humano en consecuencia llamada también la oficina de recursos

humanos tiene una correlación alta y positiva con el desempeño laboral bajo una encuesta realizada, en respuesta a eso se puede probar que existe una buena gestión de talento humano en las entidades públicas del estado en especial en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas tendremos unos mejores resultados en el desempeño laboral al momento que cumplir con las funciones específicas para el cargo.

En su segunda conclusión nos menciona Aguirre, que bajo una encuesta realizada se logró demostrar que si existe una buena selección o reclutamiento del personal, que se encarga la oficina de talento humano, vamos a tener como resultado una buena calidad de trabajo y un correcto desempeño laboral en las entidades públicas del estado tanto los funcionarios públicos como los servidores públicos, al momento de dar un servicio al ciudadano.

Rojas (2018) “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud, en la universidad Norbert Wiener – Lima – Perú, p.80. donde concluye que:

En su primera conclusión nos da a conocer, que se puede evidenciar que hay una relación que adquiere significado, entre la variable desempeño laboral de los servidores públicos o funcionarios públicos y la gestión de talento humano, esta investigación se realizó en puesto de salud sagrado corazón de Jesús, en la cual nos quiere decir que la oficina de recursos humanos tiene todas las herramientas necesarias para poder, facultar de tener un personal de calidad y que pueda cumplir sus funciones correctamente.

Bocanegra (2016) “la ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiencia del recurso humano en la UGEL Sánchez Carrión”. Tesis para

optar el grado académico de título de licenciado en administración, en la universidad Nacional de Trujillo – Humanchuco – Perú, donde concluye que:

En su segunda conclusión Bocanegra nos menciona lo siguiente, que la firmeza como también la resistencia a un cambio de parte de los servidores públicos adscritos al régimen del decreto legislativo 276, en la unidad de gestión educativa de Chiclayo es muy fuerte, en la cual tanto los funcionarios como también los servidores públicos tienen un desconocimiento por la nueva reforma normativa que es la ley 30057 la ley servir y sobre todo no entienden el significado de la presente ley, pese q los servidores públicos están mal remunerados y con sueldos demasiados bajos, en la cual la ley servir ya soluciona dichos problemas.

Vásquez (2018) “Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín”. Tesis para optar el grado académico Maestro en Gestión Pública, en la universidad Cesar Vallejos – Lima – Perú, p. 75. donde concluye que:

en su primera conclusión Vásquez nos menciona que, de conformidad a lo relacionado a la gestión de talento humano, tomando en cuenta la opinión de los trabajadores tanto servidores públicos como también funcionarios públicos apuntando a una calificación regular, por lo que existen factores como el rendimiento y gestión de competencias que no favorece en nada al momento de su implementación.

Vásquez en su segunda conclusión nos hace mención si tomamos como base la meritocracia al momento de desarrollar la gestión de organización en la oficina de recursos humanos, se estaría haciendo un buen servicio al ciudadano de a pie, ya que se puede apreciar si se habla de niveles, que existe un nivel regular en la Municipalidad de San Martín en actividades relacionadas a la organización.

Regionales

Pezo (2017) “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”. Tesis para optar el grado académico Maestro en Gestión Pública, en la universidad Cesar Vallejos – Tarapoto – Perú, p. 50. donde concluye que:

Pezo nos hace referencia en su primera conclusión, que bajo la implementación de la ley servir se puede criticar sobre el nivel de eficiencia de los trabajadores que serían funcionarios y servidores públicos, ya que dicha implementación se estaría encontrando en un proceso en las entidades del estado, dándonos a conocer que bajo la implementación de servir estaría existiendo un fortalecimiento y un buen funcionamiento en el sistema institucional público, mediante a esta ley se estaría dando un trato equitativo a los que quieren lograr tener un cargos públicos de, pero también esta ley trae desconfianza y temor de un sector de la población que trabaja en el sector público, pero esta ley está bien organizada tanto para los trabajadores y como también para la sociedad en su conjunto.

Siendo así que en su segunda conclusión Pezo nos menciona que, que gracias a la ley servir se puede observar el desempeño de un trabajador tanto funcionario como servidor público y que la observación y supervisiones implementada en la ley servir es muy importante, porque los trabajadores desarrollan sus funciones sujetos a observaciones, monitoreo, control y supervisiones porque de esta manera se siente presionados a presentar un trabajo de calidad y poder llevar correctamente sus funciones, lo que indica que la presente ley busca la orientación por resultados así como también busca la ley procesos de organización es las instituciones públicas, para desarrollar un trabajo en equipo de calidad.

Maceda y Rujel (2017) “Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial Binacional Puyango Tumbes, 2016”. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración, en la universidad Nacional de Tumbes – Tumbes – Perú, p. 83. donde concluye que:

Maceda y Rujel nos menciona en su primera conclusión, nos menciona que la nueva ley del servicio civil la 30057, nos trae muchas novedades como facilidades, para poder incorporarlas en la gestión de rendimiento, los rangos remunerativos, las capacitaciones a los servidores como a los funcionarios públicos, han generado una motivación en los trabajadores de las entidades públicas de una manera positiva que ayuda a cumplir los objetivos institucionales, en la que se puede afirmar que muchos trabajadores han esperado dicha ley, porque tiene una remuneración considerable que ayuda a la calidad de vida de estos, como también hacer línea de carrera. Por lo que también se puede determinar que la minoría de trabajadores no a optado por el nuevo régimen del servicio civil por desconocimiento.

Torres y Solano (2017) “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica - 2016”. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración, en la universidad Peruana los ANDES – Huancayo – Perú, p. 115. donde concluye que:

Torres y Solano nos menciona en su segunda conclusión, que es necesario tener una buena gestión en lo que es el talento humano específicamente en las gerencias regionales de presupuesto, condicionamiento territorial y planeamiento, ya que estas oficinas o gerencias son el soporte o la base de un gobierno regional, ya que ayudaría al crecimiento de todo un departamento en consecuencia todo acto de la oficina repercute en la sociedad administrada, en consecuencia se busca prestar un servicio de calidad ya que es una gran necesidad de la población de Huancavelica.

Llerena (2017) “ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015”. Tesis para optar el grado académico de DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES, en la universidad Peruana los ANDES – Arequipa – Perú, p. 117. donde concluye que:

Nos menciona Llerena en su primera conclusión, que la modernización del estado peruano es una de sus características de la ley servir que es la 30057, teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia que son las matrices principales de la ley elaboradas en la administración pública del estado, en la que también abarca los derechos laborales de los servidores o funcionarios del estado, de acuerdo al artículo uno de la presente ley busca tener un régimen único y así poder organizar la planilla del sector público con el objetivo de poder tener servicios eficientes y eficaces y con una alta calidad, con funcionarios designados por meritocracia que aumentan la calidad del sector público en la que se pueda tener una carrera pública que ayude al funcionario o servidor del estado en la que pueda escalar progresivamente a un puesto laboral, teniendo estos puntos se puede mejorar el ambiente laboral y se estaría mejorando el talento humano, dicha reforma fue pensado en la sociedad como beneficiaria y a la exclusividad de un régimen único para los trabajadores que un servicio público.

Nos menciona en su segunda conclusión que, en el Perú la nueva ley del servicio civil forma una apoyo a la administración pública, conformado por funcionarios del estado y servidores públicos, ya que se puede evidenciar que en el Perú existe diferentes regímenes laborales y estas tienen diferentes rangos remunerativos como también las condiciones de trabajo son diferentes, por lo que la presente ley se enfoca en la oficina de recursos humanos a través de una gestión integral en la administración pública, basadas en méritos como también la transparencia, la igualdad, la

ética, si bien es cierto esta ley es muy prometedora para un estado estancado en la burocracia.

Terrones (2015) “La Ley SERVIR durante el periodo: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Ciencia Política, cuyo objetivo fue el de determinar cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público, en la universidad– Lambayeque - Perú, donde concluye que:

Terrones nos hace referencia en su conclusión, si tomamos en cuenta lo complejo y lo complicado q es modernizar un estado y sobre todo aprobar un marco normativo y q esta pueda solucionar la falta de modernización en las entidades públicas en consecuencia estamos hablando de la nueva ley la 30057 la ley del servicio civil, respaldada en una política moderna orientada al cumplimiento de los objetivos del estado y los objetivos institucionales, pero no hay que perder de vista que esta ley estaría solucionando o amortiguando el descontento de la población peruana en general, en conclusión esta sería la respuesta del estado peruano frente al descontento de una población que quiere servicios de calidad. (p.125).

Martínez. (2016), en su investigación en la ciudad de Lambayeque - Perú titulada: “los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente:

Siendo así que Martínez en su segunda conclusión nos hace referencia, que el tribunal constitucional tiene la obligación de pronunciarse si es lesivo o no el tránsito obligatorio de los trabajadores o no al nuevo régimen del servicio civil, ya que se estaría apoderando o sobre pesando dos derechos muy importantes que es el derecho laboral y el derecho de la colectividad

Cuando se habla de un derecho laboral personal se estaría hablando de un trabajador que está bajo un régimen laboral que no es un servir y q es más beneficioso para el por diversas razones como el rango remunerativo entre otros, y cuando hablamos de un derecho colectivo hablamos de un interés social y justamente la ley servir fue creada para solucionar un problema social de interés común, en la cual para su punto del autor es más importante el derecho colectivo q el interés particular ambas vistos del campo de un derecho y que el tribunal constitucional tendría que aclarar el derecho o principio que es más importante, si el tribunal constitucional menciona que el derecho colectivo es más importante que el particular en conclusión el transito seria obligatorio al nuevo régimen en las entidades públicas.

Segura. (2017). en su investigación en la ciudad de Lambayeque - Perú titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la GERESA”, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente:

Segura llega a la conclusión en su investigación que hay una conexión significativa entre el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos y la gestión de talento humano también conocida como recursos humanos específicamente en el Hospital Hipólito Unanue de lima, es decir las oficinas que gestionan correctamente el talento humano son las que tienen mejores resultados, cabe mencionar en el reclutamiento del personal, rangos remunerativos, teniendo en cuenta el mérito de cada postulante, las capacitaciones, la experiencia necesaria para ocupar el puesto de trabajo en una entidad pública, esto debe de tomar en consideración la oficina de recursos humanos para que una entidad pública pueda funcionar eficientemente.

Locales

Sotelo (2017), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017”, para poder optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, en la universidad UCV, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 110.

Sotelo en el año 2017 llega a la conclusión que la ley del servicio civil que sería la 30057, que uno de los propósitos de la presente ley es de poder contar con un estado moderno capaz de poder resolver el descontento de la población y también de unificar todos los regímenes laborales que hay en las entidades públicas del estado, en consecuencia, esta ley trae consigo diferentes novedades para poder garantizar un buen funcionamiento de la oficina de recursos humanos, si bien es cierto es una de las mejores ley tanto en el marco normativo del régimen laboral también es una buena ley para mejorar un buen servicio al ciudadano, pero cabe resaltar que la autoridad servir no está capacitando a las autoridades de las entidades públicas del estado para su traslado correcto a la ley servir, por lo que se puede observar que muchas entidades públicas a nivel nacional como local todavía no se aplica la ley servir, por lo que se puede llegar a la conclusión que servir muestra desinterés en el tránsito de las entidades públicas, por lo que también las autoridades o funcionarios públicos desconocen del tema y muestran desconfianza al cambio.

En su tercera conclusión nos menciona que el tránsito de la ley servir no debió de ser voluntaria puesto a que los trabajadores o servidores o funcionarios públicos del régimen laboral 728 o de cualquier otro régimen laboral muestran desinterés en el tránsito, a lo que debería de ser obligatorio.

Orozco (2018), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de

la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.”, para poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 77.

Orozco nos menciona en su primera conclusión que si queremos un buen desempeño laboral y un servicio de calidad se tiene que trabajar por una reforma en la oficina de gestión de talento humano, ya que se llega a la conclusión que ambas variables de estudio guardan relación y que estas tienen que trabajar juntas para que pueda funcionar correctamente una entidad del estado en especial en la Municipalidad San Juan de Lurigancho.

Figuroa (2017), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017.”, para poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 77.

Figuroa nos menciona que el desempeño laboral de los trabajadores hay una relación, positiva, alta, y significativa entre el desempeño laboral y el talento humano, y también la oficina de recursos humanos se relacionan con el desempeño laboral que los trabajadores realizan, por lo que si se mantiene una correcta selección del personal se podrán lograr los objetivos institucionales de la entidades públicas, teniendo en cuenta la capacidad, la eficiencia y la eficacia que debe de tener un trabajador para cumplir un correcto funcionamiento de su cargo se tendría un desempeño positivo frente a la población, en la que también se puede afirmar que la única responsable de seleccionar el personal y de poder monitorear o controlar a los trabajadores es la oficina de recursos humanos, en la cual tendría que contar con herramientas suficientes para lograr estos aspectos importantes.

Ramos (2018), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.”, para poder optar el grado Maestra en Administración de Negocios, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 77.

Ramos en su primera conclusión nos menciona lo siguiente, que hay dos variables de estudio una de ellas es la gestión de talento humano y la otra es el desempeño laboral, ya q se llega a la conclusión q en cada empresa es importante estas dos variables para un correcto funcionamiento, ya que el desempeño laboral va ayudar al crecimiento de la empresa pero esta tiene que ser motivada o trabajada por la oficina de talento humano, como dando capacitaciones, instruyendo al personal para lograr los objetivos de la empresa específicamente en la PASTERIA MIRAFLORES S.A.C.

También en su segunda conclusión nos menciona que también, es necesario las capacitaciones al personal, porque de esta manera estas proveyendo conocimiento y habilidades ya que estos dos factores tienen una alta relación con el desempeño en sus labores de trabajo de manera muy positiva esto nos quiere decir que los trabajadores que tengan el aseso al conocimiento y la capacitación van a tener un buen desempeño a diferencia de los trabajadores que no son capacitados.

Artemio (2018), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.”, para poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente:

En su conclusión nos hace referencia que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de san José Leonardo Ortiz, es muy baja de acuerdo al cuadro de N° 01 de la presente investigación, nos hace referencia que falta capacitación constante.

Asencio (2017), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Chiclayo – 2017.”, para poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente:

En su tercera conclusión nos hace referencia que el personal educacional tiene que estar constante mente capacitado y el único responsable para ello es la oficina de talento humano de la UGEL de Chiclayo.

Gonzales (2017), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Chiclayo”. para poder optar el grado Maestra en Administración de Negocios, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente:

En la presente investigación se concluyó que el personal del área de atención al público no está laborando correctamente, por la deficiente capacitación que no les brinda la gestión de talento humano al personal.

2.1. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA:

2.1.1. La gestión de talento humano.

1.3.1.1 PROCESOS

La oficina de talento humano, también conocido como recursos humanos, es aquella que se encarga de la administración, encargada de las funciones, de la gestión de las personas, en la que se considera una unidad orgánica en toda la organización, en conclusión lo que se puede mencionar es que el departamento e oficina de recursos humanos es el grupo encargado a todo lo que tiene que ver en general a la gestión y a la administración de las personas que trabajan en las entidades de estado como también en el sector privado. (Delgado y Ena, 2009).

En la cual nos quiere decir, que lo relativo a la gestión y la administración conlleva algunos procesos que la gestión de talento humano del gobierno regional tiene que ejecutar, por lo que en adelante se mencionaran todos los procesos a seguir conforme lo menciona Delgado y Ena.

En las funciones que puede cumplir la oficina de recursos humanos de una entidad pública o privada son:

a) **Relacionados con la gestión de Personal:**

- La organización de las plantillas.
- La presentación del puesto de trabajo.
- El reemplazo y la selección de personal.
- La aceptación de los nuevos trabajadores.
- La tasación del puesto de trabajo y la contraprestación.
- El desarrollo del desempeño. - Formación y desarrollo.
- Las Relaciones laborales.
- La advertencia de riesgos.

b) **Relacionados con la administración de personal:**

- la preparación de nóminas.
- la vigilancia de absentismo.
- la tramitación de seguridad social y hacienda.
- las diligencias en relación con infracciones y sanciones.
- las formalidades de contratación. .
- La Información.
- Trámites con la finalización de la relación laboral.

Gestión del Talento Humano (GTH)

La oficina de recursos humanos últimamente conocida como oficina de talento humano, está encargada de la organización, el funcionamiento, en la que se puede acceder a la colaboración y desempeño eficaz del personal que trabajan en las entidades del estado ya sean servidores públicos o funcionarios públicos, ya que el principal objetivo es que se sientan identificados con su entidad que están laborando o con la organización, para poder lograr una orientación basada en la comunicación y la participación, estos factores se pueden lograr mientras allá compromisos altos con la organización, acompañadas de motivación que

tenga el servidor público, lo que se constituye como un rol muy importante para lograr los objetivos impuestos a cada trabajador como las metas, o otros factores para lograr las metas institucionales y lograr un alto nivel de competitividad en el sector publico teniendo profesionales con la capacidad suficiente para el cargo (Batallas, 2007).

La oficina de talento humano tiene característica de tener una orientación en la administración pública y en la administración de recursos humanos, teniendo un concepto diferente porque acepta como nuevos socios, que ayudan a la administración de la entidad, quienes dan toda su vida, su conocimiento, su esfuerzo, para cumplir con las tareas encomendadas por el jefe inmediato, para tal fin de lograr los objetivos organizacionales, en la que la oficina de recursos humanos tiene que velar y proteger todo acto que atenta o afecta el comportamiento de los trabajadores de las entidades públicas, al momento de implementar estrategias de crecimiento de la misma entidad o el desarrollo de estas, ya que el personal es la clave principal del éxito de la entidad e organización ya sea público o privado. En la que nos menciona (Schuller.R.S.,1992, citado en (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007).

En otro concepto tenemos que en la gestión de recursos humanos es todo unión de actos o hechos que aspira a poder desarrollar, organizar, y poder poner en manejo a los trabajadores de las entidades del estado y que estos son oportunos y absolutamente necesarios, para que esta pueda lograr los objetivos de la institución. En la que nos menciona (**Montes, 2006**).

En la cual la oficina de gestión de talento humano es la unión de prácticas y políticas irremplazables para manejar al personal idóneo sobre puestos gerenciales incluyendo la sección del personal, como también la remuneración económica, la capacitación al personal en temas educativos y sobre todo la evaluación del desempeño, en esta figura no busca evaluar a través de un examen de conocimiento si no que busca evaluar su desempeño ya que muchos no saben,

la oficina de recursos humanos es aquella encargada de organizar, administrar, dedicada a la adquisición, entrenamiento y evaluación del personal o de los servidores o funcionarios públicos, y sobre todo la contraprestación del trabajador, por no decir la oficina de recursos humanos se encarga específicamente de reclutamiento, entrevista, selección y de la inducción del personal como lo menciona **(Dolan, 2007)**.

Se puede decir que no es suficiente tener miembros en las entidades mejor dicho socios en la entidad del estado, si no que el rol más importante es que la oficina de recursos humanos o la que tenga su cargo al personal idóneo tenga el respaldo o el apoyo necesario de parte de la entidad ya sea pública o privada para cumplir sus objetivos y garantizar un correcto desarrollo de la entidad, por lo que se tiene entendido la oficina de recursos humanos se encarga de diversas funciones tales como el reclutamiento del personal, la selección de los mismos, la inducción se desarrolla una vez terminada las dos primeras, la capacitación para un correcto desarrollo en sus funciones y sobre todo la función de la oficina es sacar el talento humano de los trabajadores, en conclusión lo mejor de sí, los cuales pueden ayudar a la entidad ya sea pública o privada a lograr sus objetivos teniendo un mejor desempeño al momento de prestar sus servicios, si se logra estas características importantes se constituye que es una ventaja sobre la competencia. En la que nos menciona **(Dolan, 2007)**.

1.3.1.2. NIVEL JERARQUICO.

En la cual podemos darnos cuenta que para que haya un buen funcionamiento en las entidades públicas en este caso la del gobierno regional de Lambayeque tiene que tener un buen nivel jerárquico, en la cual se tendrá que recluir y retener a una fuerza de trabajo que esté totalmente capacitado para ejercer un cargo de jerarquía conforme lo menciona Chiavenato en el año 2009

lo cual es corroborado por **Chiavenato (2009)**, nos menciona que para tener una buena fuerza de trabajo se tiene que reclutar un personal de calidad, que ayude a disminuir y controlar todo lo que tiene que ver con los costos y aumentar la productividad, estas premisas se desarrollan con políticas estratégicas institucionales.

Así mismo, **Longo (2008)** nos menciona que el factor humano o el personal es aquella que ayuda al crecimiento, a la supervivencia y a poder cumplir con los objetivos de la institución, y que las organizaciones deben implementar estrategias para aumentar la calidad y la eficiencia en materia de servicios, lo cual deben de ser trabajados en el personal que entra a ocupar un puesto laboral ya que estas van ayudar al crecimiento económico de una entidad ya sea pública o también privada.

Tal como menciona **Longo (2008)**, que se puede lograr cambios en las instituciones del estado para mejorar la calidad de servicios en esta y estos cambios sociales está en el factor humano esto quiere decir en el personal, en esta investigación se puede resaltar el vínculo que tiene la oficina de recursos humanos y el personal, y que esta tiene la obligación de mejorar los conocimientos, como también la innovación para un buen desempeño de calidad.

Nos menciona que la oficina de recursos humanos gestiona un grupo de estrategias entre ellas tenemos como políticas, económicas y prácticas indispensables para poder orientar factores administrativos en cuanto al personal tomando en consideración al momento de la selección, la formación académica las remuneraciones y por último la evaluación que se tiene que hacer al personal para ver el rendimiento de esta en el puesto que está ocupando. (**Chiavenato, 2009**) p. 47.

|

En lo que podemos afirmar por otro lado que el profesional con talento se define a un profesional comprometido a una labor que pone a prueba sus

conocimientos y destrezas para poder lograr unos buenos resultados superando las perspectivas del puesto, ya que el talento se le define no solo por conocimientos o capacidades, sino que también por el compromiso al momento de ocupar o ejercer una función. **(Jericó, 2008, p.100)**

Asencios (2017). “se puede afirmar que existe conexión entre la oficina de recursos humanos y el rendimiento del personal en los trabajadores del hospital Nacional Hipolito Unanue, en conclusión, todos los trabajadores administrativos aquellos que gestionaron la administración del personal como el reclutamiento, la evolución, la inducción entre otros aspectos a tomar tuvieron mejores resultados de aquellas personas que no hicieron uso de la gestión de talento humano la cual se demostró un bajo rendimiento laboral.

Asencios (2017). Por otro lado, en la cual se puede demostrar que existe una conexión o relación en las capacidades del personal y las competencias que debe tener cada capacidad con el desempeño laboral de esta en los servidores o funcionarismo públicos y administrativos, en conclusión se puede decir que el personal que tiene la capacidad el conocimiento, la destreza necesaria, como también las habilidades o actitudes llegaron a mejores resultados que aquellos no tuvieron la capacidad ni el conocimiento para el cargo y que esta no fue gestionada por la oficina de recursos humanos.

Asencios (2017) “en la que nos menciona que ha tenido que trascurrir siglos para que pueda ser considerado el factor humano como una de las principales fuentes de energía para una organización pero que también esta fuente de energía tiene que ser supervisada por otro ente superior que hoy conocemos como recursos humanos, en la cual en el paso del tiempo se ha llegado a demostrar que es muy importante el factor humano conjuntamente con la oficina de talento humano que lo tenemos en estos días.

1.3.1.3 NIVEL DE DESEMPEÑO.

Es muy importante saber que la oficina de recursos humanos es la principal base para poder tener un buen nivel de desempeño en los trabajadores de una entidad pública ya que estas oficinas pueden supervisar el trabajo y sobre todo presionar indirectamente en sus funciones, pero previo a eso esta oficina es la encargada de seleccionar, indicar la remuneración y sobre todo evaluar el nivel de desempeño como nos menciona **(Chiavenato, 2009, p. 47)**.

En la cual, que para poder darse cuenta en una entidad o en este caso en el gobierno regional específicamente en la oficina de recursos humanos si hay un buen nivel de desempeño se tendrá que tomar algunos aspectos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño, con estos indicadores se podría evaluar el nivel de desempeño.

También es importante resaltar que el personal que entra a laborar en una entidad pública ya sea funcionario o servidor público, la mayoría de estas son profesionales pero que esta debe de poner sus capacidades y habilidades de en el trabajo y sobre todo el compromiso al momento de cumplir con su función, ya que este es un factor muy importante para poder definir un profesional con talento que tenga el compromiso y la acción de poder desarrollar correctamente sus funciones. **(Chiavenato, 2009, p. 47)**.

Castillo (2010) en su publicación titulada nos hace mención que tan importante es la gestión de talento humano, nos menciona que, Desde hace un buen tiempo, las entidades públicas y privadas están teniendo una mayor reflexión del valor del factor humano es la clave para el éxito de los planes, programas, y el logro de las metas organizacionales.

Continuamente, la oficina de recursos humanos ha sido observada como algo sin importancia y sin trascendencia. El sosiego de las principales oficinas o áreas es que tienen un enfoque diferente o antigua como la administración de planillas y el enfoque en convenios colectivos de trabajo. Siendo así que todavía las instituciones del estado siguen este modelo antiguo de administrar al personal. Si bien es cierto los servidores pasan su tiempo y su vida desarrollando actividades

en el campo laboral, pasando su desarrollo personal, en lo general se puede entender que las oficinas específicamente la de recursos humanos tiene que ser moderna, con un enfoque diferente a lo tradicional, que permita desarrollar habilidades tanto personales como profesionales en diversos temas para en correcto desarrollo de su función, en conclusión se puede mencionar que es muy importante invertir en el personal porque de este depende el desarrollo institucional, y que la oficina de recursos humanos juega un papel muy importante, en todas las oficinas de la institución, porque tiene a su cargo el desarrollo de cada uno, en consecuencia tiene q hacerlos trabajar en conformidad y como un equipo para el crecimiento organizacional.

Porque es importante analizar la oficina de gestión de talento humano, en las entidades públicas del estado peruano, Para poder laborar con funcionarios o servidores públicos de manera verdadera y validad es importante analizar la conducta o comportamiento de los trabajadores y tener que saber sobre los diversos factores y funciones como también practicas disponibles que puedan respaldar una solidez, resistencia, como también una fuerza de labora motivada al logro de los objetivos de la institución. Y que puedan cubrir las necesidades de las personas o de la población al momento de pedir un servicio a las entidades del estado, aunque los servidores o trabajadores son importantes para una organización, el día de hoy han logrado adquirir un rol mucho más importante en el desarrollo del servicio a la sociedad, de esta manera grandes expertos en el tema de servicio civil señalan que los servicios de la entidad públicas que brindan los funcionarios o servidores públicos tienen que ser eficientes y de calidad, para que sean diferenciados de las empresas privadas y marcar puntos diferenciales con profesionales de calidad y de un servicio eficiente con un elevado prestigio.

Las entidades públicas o privadas pueden alcanzar ventajas competitivas a través del trabajador si son capaces de satisfacer las siguientes perspectivas:

1. perfeccionar el tema de la eficiencia o eficacia de las entidades. El valor aumenta cuando los servidores o funcionarios del estado encuentran medios para mejorar costos, proporcionar algo únicos usuarios del servicio, o alguna conjugación de estos específicos puntos.

2. sus destrezas, ingenio habilidad o el conocimiento muchas veces no están al alcance de sus competencias.
3. los demás trabajadores no pueden reproducir sus talentos sus habilidades y contribuciones.
4. sus habilidades destrezas, talentos, se pueden mezclar y se pueden extender para laborar en nuevas actividades en cuanto sea oportuno. En las entidades públicas privadas, instituciones sin fines de lucro, e organizaciones. La ventaja de la competencia se comprende cuando existe un cumplimiento de la misión de dicha entidad por la que dio origen o fue creada para un determinado fin. En conclusión, se puede mencionar una correcta y elevada gestión de talento humano tiene la obligación de poder ayudar al cumplimiento de sus objetivos institucionales, teniendo en cuenta la misión y la visión. La oficina de talento humano, cuando tiene un enfoque moderno va más allá del manejo de personas, sino que está dirigida a la gestión y administración del personal q labora en un determinado lugar, ya que el fin de la oficina de recursos humanos es poder mentalizar a los trabajadores que se sientan partes de la entidad y que puedan intervenir en diversas situaciones o actividades en los procesos de desarrollo tanto como institucional como también personal, ya que así se logran los cambios y las mejoras, las oficinas de recursos humanos tienen un rol muy importante en las instituciones y por ello se tiene que desarrollar cinco pasos importantes.

1. Entendimiento de la entidad e organización. Poder comprender los aspectos importantes del logro de las organizaciones que nos deán a conocer los vínculos entre inversión de recursos humanos y el impacto estratégico que pueda tener, el logro de la oficina de recursos humanos no se mira mediante sus funciones, si no que se mira mediante resultados. A los dirigentes de las entidades se les menciona que actividades de recursos humanos tendrían que aumentar la calidad, la eficiencia, y la eficacia en la gestión, para obtener mejores resultados, mucho mejores q la anterior gestión de recursos humanos.
2. Por lo que se puede mencionar que puesta el procedimiento de prácticas de la oficina de recursos humanos. De acuerdo al autor nos menciona que debemos

analizar que procedimientos nos dan a ofrecer un mayor nivel de rendimiento con relación a la inversión, como cuál de ellos se tiene una elevada impresión o cuales son los más influyentes en el trabajo.

3. Sabemos q en la gestión cultural lo que se puede cuantificar se puede tramitar, también se puede decir que todo lo cuantificable de una empresa lo define como cultura, porque se describe lo que se tiene valor, en conclusión, se puede afirmar si una entidad tiene demasiadas quejas en materia de los servicios, esta tiene que tener un cambio cultural en los servicios. En consecuencia, se tendría que trabajar en los servicios para poder mejorarlos y los llamados a trabajar en este servicio seria la oficina de recursos humanos quien tiene que hacer un trabajo articulado con todas las oficinas que brindan servicios y con los usuarios para que estos se sientan satisfechos de ello.
4. En la cuarta premisa tenemos la gestión del cambio. Es importante poder saber para poder indicar hasta donde y que velocidad se tiene que dar una implementación de cambiar en las entidades. En la que se puede mencionar que la oficina de recursos humanos puede ser un obstáculo o posibilidad de un cambio de mejora en las entidades de estado o en las entidades públicas de estas, en la que también nos menciona que los profesionales que trabajan en la oficina de recursos humanos son los llamados a resolver dichas situaciones de conflicto o problemas dentro de la entidad, como la baja eficiencia y eficacia que es lo más común q se presente en las entidades del estado al momento de brindar sus servicios.
5. En la última premisa tenemos la creatividad del personal: este factor o característica es muy importante para la aprobación de su función como un asociado clave en la entidad, en la que tiene que tener diversas cualidades como la eficiencia, eficacia, la capacidad, la coherencia, la dignidad y sobre todo la confianza y el ejemplo de lo que siempre se proclama, en la que la llamada a elegir este tipo de profesionales es la oficina de talento humano, quien es la única responsable de los logros que pueda tener la institución pública, ya que de ellos depende seleccionar un personal capaz de poder realizar eficiente mente su rol o trabajo encomendado, y no solo eso sino que

la oficina de talento humano está encargada de poder monitorear dichos aspectos estratégicos o claves que se considera en el trabajador para elevar la calidad y la eficiencia que tanto se busca en los trabajos de las entidades del estado peruano.

2.1.2. La incorporación de directiva en meritocracia.

2.1.2.1. Eficiencia

En lo que nos quiere decir el autor que el nivel de eficiencia es muy importante que se deba de tener en cuenta en los trabajadores, en lo que para esto se ha obtenido diversas formas legales para reformar la situación, en la que el poco interés del capital humano en las entidades del estado, a frenado el interés de poder hacer una reforma en el tema, en la que este problema a revelado otros problemas más, como el desorden normativo, la desigualdad que sigue funcionando en todas las entidades del estado peruano, en la que nos puede mencionar **(Nogueira 1999, 101-108)**.

También nos menciona que bajo la problemática existente por la falta de buenas políticas y la correcta administración se ha visto en la obligación de activar un desarrollo de meritocracia que busca recompensar a las personas que verdaderamente trabajan, ya que sin duda alguna los intereses particulares o de los políticos causan un efecto muy grave como el clientelismo, nepotismo, amiguismo, o el favoritismo, estos factores podemos encontrar en todas las entidades del estado, en la cual aparta la productividad y la eficiencia en las entidades públicas del estado al momento de gestionar un servicio, y que en el campo normativo estas aun no son resueltas, sino que tiene que ser analizado

desde el campo de la meritocracia, ya que esta se le considera la suma de talento más esfuerzo que debe de tener un trabajador o funcionario público al momento de cumplir con su función, en la que se tiene que basar por diferentes criterios como el de igualdad, esfuerzo, talento, desde este punto se puede mencionar que el trabajador es el único responsable de los logros de la institución como lo menciona, **(Barbosa 1999, p149- 50)**.

2.1.2.2. Capacidad.

La capacidad en los trabajadores es uno de los factores influyentes en el desarrollo de las instituciones del estado, en la cual es muy importante desarrollar en todas las entidades el fomento de la meritocracia, donde es una característica importante para el desarrollo y el bien estar institucional, ya que esto nos permite que la oficina de recursos humanos al momento de seleccionar, contratar, sean evaluados por los parámetros de la meritocracia, con la finalidad de poder mejorar las entidades públicas, en la que nos menciona **Durand (2015)**

Con el fin de poder tener un ordenamiento y una democracia estable surge y se desarrolla la meritocracia, en la que el autor Jiménez lo conceptualiza como la estandarización de oportunidades, respaldada este concepto en la destreza, inteligencia, conocimiento, capacidad, y destreza, en conclusión, la meritocracia es el mérito que tiene una persona para convertirse en un trabajador y la facultad de poder ocupar un puesto laboral en un punto clave en la entidad pública, mencionando también que la meritocracia se compone por el conocimiento y la experiencia del trabajador, convirtiéndose en un sabio al momento de resolver un problema en la oficina, esto nos menciona **(Jiménez 2014, 195-200)**.

Nos hace mención Livia Barbosa que la meritocracia viene hacer vista como un criterio de basada en la jerarquización, centrada en criterios y características aristocráticas de talento, en lo que quiere decir que se utiliza los desempeños y habilidades más esfuerzos y desempeño de las personas , por lo que nos recomienda que a la hora de elegir o seleccionar un trabajador se tiene que trabajar los criterios de igualdad de oportunidad, es un criterio indispensable al momento de la medición del desempeño. En la que nos menciona (**Barbosa 1999, 1-2**).

“por lo que también menciona Jorge Antonio Herrera en su gran artículo publicada hace una clara apreciación diciendo que la meritocracia es una clara exclusión merecida de aquellas personas que postularon o trataron de poder ingresar a una entidad pública para ocupar un puesto clave en una entidad del estado, cabe resaltar que la meritocracia es un factor determinante para una entidad pública o privada en la que hace mención (**Herrera 2013, 14**).

En su misma naturaleza, se tiene que reconocer que la meritocracia es de mucha importancia para el ingreso del personal, es una forma de poder reclutar a un personal eficiente en una organización o institución que busca erradicar la burocracia en el tema de brindar servicios a la ciudadanía, pero lo que si se debe de buscar es la burocracia, pero en los profesionales para q estos puedan desarrollar eficazmente sus funciones. En lo que nos menciona (**Bohórquez Méndez 2015, 51**)

Sin embargo, se tiene que incorporar la legitimidad y nuevas políticas basada en la aceptación del personal, en la que las políticas y normas sean adecuadas para que los funcionarios o servidores públicos puedan actuar con eficiencia y eficacia desempeñando correctamente sus funciones que se busca el orden y control normativa, (**Crespo 1990, 120**).

Si bien es cierto se puede mencionar que la meritocracia no debe ser conceptualizada de una forma política, ni menos de una forma ideológica y del

ámbito profesional, en la que plasma el concepto de autoridad frente delante de la transparencia y democracia acceder a un trabajo laboral en un determinado punto clave para el desarrollo de la entidad, pero para esto la oficina de recursos humanos tiene que tener claros criterios de selección, unos de los criterios más importantes y trascendentes es la meritocracia, ya que esta se basa en el mérito de cada profesional para el ingreso a una entidad pública, si hablamos de mérito estamos hablando de experiencia en el cargo, así como los grados académicos suficientes y el conocimiento y la capacitación para el correcto desarrollo de la función pública.

2.1.2.3. Marco Normativo.

En la que nos puede mencionar Montalvo (2017)

Montalvo (2017). Podemos mencionar que, en el desarrollo del artículo, que la carrera publica necesita un cambio y una reforma con urgencia, también se puede apreciar que los propósitos por terminar con el problema actual han tendido que ser de muchas maneras en los últimos años y que todos esos intentos han resultado sin éxito alguno, en la que el autor llega a la conclusión que el marco normativo no ha sido lo suficiente bueno para poder solucionar la problemática actual y la falta de persistencia en mejorar. Por lo que bajo esta necesidad se elabora un régimen legal que es la ley 30057 ley del servicio civil, que promete modernizar, mejorar las entidades públicas del estado y que trae consigo la meritocracia, un régimen también dispuesto a unificar los ya existentes como el decreto legislativo 276, 728, 1057, en la que trae consigo mismo la solución a muchos problemas en la gestión pública , pero una de las falencias que tiene esta ley, es que el tránsito para el nuevo régimen del servicio civil es el transito voluntario en conclusión, las entidades tienen que esperar 30 años para que pueda césar un trabajador, para que dentro otro y ocupe un puesto laboral bajo el régimen de la ley 30057, en conclusión se estaría esperando 30 años para la entidad pública pueda modernizarse o mejorar, o tenga que estar presente la meritocracia, por la cual se considera que es una falencia normativa.

Montalvo (2017). Nos menciona que existe una realidad en el Perú, y esta es de poder percibir los servicios de las instituciones públicas y esta percepción lo hace el ciudadano de a pie, mencionando que las entidades del estado son ineficientes e incapaces de hacer una buena gestión, en lo que lo vinculan con las personas que laboran en las entidades del estado, si bien es cierto el fin de las entidades del estado es brindar servicios de calidad y sin fines de lucro, pero eso no significa que el empleador puede contratar personal que no rinde en sus labores, y que ayude a cumplir con las metas y objetivos de la instituciones públicas del estado, si bien el los servicios que da el estado peruano, son por las contribuciones hechas por los ciudadanos en general, por lo que es importante retribuirlos con servicios de calidad, altamente eficiente. Y esto va hacer seleccionando a buenos trabajadores, con una actitud y aptitud frente al cargo ocupado.

Montalvo (2017). De lo desarrollado en lo anterior y corroborado por autores antes mencionados, lo cual nace materia de examinar en la presente investigación, por lo que el autor nos da a entender que en las entidades públicas del estado vamos a seguir teniendo diversos regímenes laborales, como el decreto legislativo 1057 que es el régimen cas, en consecuencia después del tránsito de una entidad al nuevo régimen del servicio civil, tendremos todavía por una año al régimen cas, en conclusión las instituciones tardaría en mejorar la calidad de los servicios que esta no tiene. En consecuencia su finalidad de la ley servir es unificar un solo régimen laboral y ordenar el desorden que existe en las entidades públicas, la ley no solo busca eso si no que va mas allá, como por ejemplo desarrollar una carrera administrativa propia, y también mejorar el desempeño de los servidores públicos como también de los funcionarios públicos, para calmar el descontento de la población como también el desequilibrio en las entidades del estado peruano, ya que al trabajador se le considera como un punto clave para poder cumplir los objetivos de la entidad y poder brindar servicios de calidad, generando esta la reputación por el esfuerzo del personal hacia la entidad, por lo

que el estado busca mejorar la calidad de servicios a través de los trabajadores de la entidades públicas.

Montalvo (2017). Hemos podido observar en el Perú un problema relacionado al empleo que se dan en las instituciones públicas, ya que las contrataciones del personal no se dan bajo los principios y parámetros como la meritocracia y el acceso a cumplir una función pública, si bien es cierto esta visión se tubo desde la época colonial y que hoy en la actualidad se está aplicando, como que el personal que labore en las entidades públicas tiene que tener una visión más allá y una actitud y aptitud que refleje al momento de brindar los servicios al ciudadano y el conocimiento necesario para el puesto que ocupa o tendrá a cargo de un personal o de una función, en la que se habla que la oficina de recursos humanos tiene que hacer un repotenciamiento con el personal, y esto lo tiene que hacer juntamente con la oficina de recursos humanos, calificando el desempeño de cada trabajador frente a cada responsabilidad encomendada.

Meritocracia. – para la presente investigación se extrae los puntos más importantes que contiene la ley 30057 la ley servir.

- Tener una calidad elevada de los servicios que presta las entidades públicas a los ciudadanos de a pie.
- Motivar al personal para su crecimiento, desarrollo profesional elevando los ingresos económicos, en las entidades publica q se busca una administración de calidad.
- Eliminar la burocracia, de acuerdo con el Reporte Global de Competitividad, el primer obstáculo para hacer negocios en el Perú es la burocracia estatal.
- Los puntos principales son la competencia para seleccionar unos buenos servidores o funcionarios públicos, y por último la evolución por desempeño.
- se busca tener una moderna reforma de las planillas estatales, en consecuencia, la ley busca tener un solo régimen único para todos los servidores para dar mejores servicios a la ciudadanía, en lo que hasta la

actualidad no se ha podido lograr esta reforma moderna en la perjudica al estado peruano y a la sociedad en su conjunto.

- En la que nos menciona que para entrar a laborar a una entidad del estado tiene que ser por concurso público, y que permanecer en el puesto va hacer por tener un buen desempeño laboral, y que si el personal que trabaja en una entidad pública o privada si quiere tener un ascenso tiene que ser por mérito propio, siendo así que esta ley busca a personal altamente calificado para un buen desempeño laboral, llevadas a cabo a través de concursos públicos transparentes sobre conocimientos técnicos o experiencia para el cargo a desempeñar correctamente su función en el ámbito de las entidades públicas y devolver la confianza a la ciudadanía.
- A través de una evaluación constante se podrá ver los puntos de quiebre de cada servidor público y con eso se podrá capacitar para que puedan cumplir metas de la institución, y que estas evaluaciones y resultados de la misma deben ser medibles y monitoreadas, dando la oportunidad de capacitar de aquellos trabajadores que salgan mal en la evaluación.

Si bien es cierto el tema de la evaluación es obligatoria y continua para los servidores públicos o funcionarios públicos, las evaluaciones tienen que estar relacionadas al cargo o función que ellos desempeñan ya que el trabajador debe de conocer con anticipación el procedimiento a seguir sobre la evasión o cual va hacer el factor medible con que van a calificar las evaluaciones y estas evaluaciones serán llevadas anualmente.

2.1.3. Principios.

✓ Principios de Intereses General

En la cual nos menciona Pacori (2016), en todos los principios tenemos uno que resalta en el marco normativo que es el principio de interés general, y esta debe ser tomado en cuenta por la oficina de recursos humanos, para una

elevada calidad en las prestaciones de servicios públicos, este principio lo encontramos en el artículo III, literal a de la ley 30057 la ley servir.

Con el principio antes mencionado tenemos que entender que es el interés general en el marco normativo peruano, siendo así en el concepto general es el que beneficia a todos o a una colectividad en su conjunto siendo una de las finalidades del estado el interés común en la cual se respalda en todas las organizaciones del estado y la administración de la misma, en la cual el estado peruano tiene que hacer todo lo relacionado a la a la finalidad del estado creando entidades públicas que deán servicios a los ciudadanos con una sola finalidad que es el interés común y que ese interés común sea reflejada al momento de prestar servicios públicos, y estos sean satisfactorios como también eficaz para la sociedad en su conjunto (cfr. Fundamento 11 de la STC EXP. N° 0090-2004-AA/TC).

Bajo el PRINCIPIO DE EFICACIA Y EFICIENCIA, se busca los objetivos institucionales a través de los servicios brindados bajo la ley servir y su presente reglamento, pero estos servicios tienen que ser eficaces, en consecuencia, se busca el perfeccionamiento de la oficina de recursos humanos. (ley 30057 artículo III, literal b).

Bajo el principio de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, la ley busca no discriminar bajo ninguna índole o circunstancia ya sea por razón, económica, condición, religión, idioma, sexo, raza, origen, y busca que este régimen sea alcanzado para todos en cualquier condición que se encuentre un servidor o una persona que pretende hacer una carrera administrativa. (ley N° 30057).

Bajo el principio del MÉRITO, la presente ley del servicio civil busca que el personal que entre o que este ocupando un puesto laboral tenga la capacidad suficiente, el conocimiento necesario, el desempeño, la destreza, la actitud, la aptitud, y por último se basa en la progresión, la permanencia mejora en la compensación de servicios para los funcionarios o servidores públicos. (ley N° 30057).

En base al principio de PROVISIÓN PRESUPUESTARIA, en lo que tiene que ver toda actividad relacionada a la gestión está presupuestada, estando

disponible presupuestalmente y la estabilidad financiera estatal, en conclusión, las mejoras remunerativas para los trabajadores son posibles bajo este principio. (ley N° 30057).

Bajo el principio de LEGALIDAD Y ESPECIALIDAD NORMATIVA, nos menciona que el nuevo régimen del servicio civil, se basa solamente por la constitución política del Perú, así como también se rige por su presente reglamento (ley N° 30057).

Bajo el principio de TRANSPARENCIA. Bajo este principio se busca que las personas que quieran entrar a una entidad pública a laborar tenga la confianza que se lleva todos los procesos con claridad, accesibilidad y oportuna. ley N° 30057).

En base al principio de RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA GESTIÓN. En conclusión, toda entidad que se somete a la ley servir tiene que rendir cuentas a servir de todos los actos o procesos llevados a cabo bajo el nuevo régimen de la ley 30057, ya sea económico, político, administrativo, entre otros.

Bajo el principio DE PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA, la entidad servir fomenta acciones y actividades orientadas a la transparencia a la ética y a la objetividad de los funcionarios o servidores civiles, en conclusión, los funcionarios y servidores públicos tienen que actuar bajo los parámetros de este principio establecidos también en la constitución y las leyes complementarias.

Tomando como referencia el principio de FLEXIBILIDAD. Nos menciona este principio que fue creado para encajar en la gran necesidad de la población o del administrado, como también encajar en el estado peruano, bajo los servicios de las entidades públicas.

Bajo el PRINCIPIO DE PROTECCION CONTRA EL TERMINO ARBITRARIO DEL SERVICIO CIVIL. Nos menciona que bajo este principio la ley da protección a los trabajadores, contra actos arbitrarios que pueda perjudicar a algún trabajador, funcionario, o servidor público.

2.1.4. Teorías

✓ El Servicio Civil

En consecuencia la presente ley servir N° 30057, bajo el ordenamiento de la autoridad nacional del servicio civil, es una institución técnica especialista y director del procedimiento de administración de recursos humanos del estado en tema de gestión, es el delegado de implantar, ejecutar, desarrollar políticas modernas para el estado peruano, en conclusión trata de implementar la eficiencia como un criterio muy importante para el desarrollo de la entidades del estado, tomando también como un punto referencial para el logros de las entidades es la meritocracia plasmada en los servidores públicos, funcionarios público y técnicos administrativo que dirigen una entidad o hacen funcionar correctamente a una entidad paralizada por la burocracia u otros temas que no permiten el desarrollo ni el bienestar de la sociedad al momento de recibir un servicio público. (Servir, 2012.) p. 5 20

El empleo público ahora es llamado el servicio civil, abarca todas las personas que trabajan en las entidades públicas ya que este tiene que tener un plan o procedimiento administrativo para gestionar los servicios públicos que reglamente a todos los trabajadores en general al provecho del estado peruano conjugando todo tipo de derecho para el interés de la sociedad en su conjunto. (Servir 2012.) p.2.

La nueva ley del servicio civil está constituido y creado por todos los trabajadores al beneficio del estado peruano. También conocidos como servidores públicos, porque su finalidad es servir y restar servicios al ciudadano ya sea dentro de las tareas o funciones encomendadas por la oficina de recursos humanos, teniendo esta ley como finalidad mejorar y elevar la calidad de los servicios que brinda a los ciudadanos, como también quiere lograr un buen desempeño por parte de los trabajadores de la entidades públicas respaldándose en los profesionales capaces de dirigir una organización que respeten los principios de la presente ley y sean monitoreados para la evolución de méritos en el ejercicio de su función para que sepan cuáles son los deberes y derechos dentro de la entidad pública, la autoridad del servicio civil está adscrita a la presidencia del consejo de ministro que su fin primordial es poder gestionar

correctamente a los trabajadores en provecho de la sociedad y del estado, ya que la única llamada para estos cambios, mejoras basadas en la meritocracia es la oficina de recursos humanos también conocida como talento humano.

✓ **Implementación de la Ley Servir**

Según el SERVIR (10-11-2014). En el marco normativo que se puede encontrar las normas para poder gestionar correctamente los procesos de un sistema administrativo, respaldada en que recursos humanos pueda hacer una buena gestión en las entidades públicas, tiene la potestad de establecer procesos a cada oficina, y que estén puedan ser monitoreadas bajo la supervisión del marco normativo N° 30057 y su presente reglamento y la constitución política, orientada al logro de los objetivos institucionales.

En lo que nos da a conocer que el proceso administrativo o el sistema en sí de la gestión de los recursos humanos, está encargada de desarrollar, establecer y efectuar toda clase de política basada en el servicio civil, respaldada en una unión normas, leyes, principios, métodos, recursos, técnicas y todo proceso a utilizar por las entidades públicas del estado peruano a través de sus representantes de la oficina de gestión de recursos humanos. La ley 30057 nos integra varios sistemas a tomar en cuenta a la hora de administrar una entidad pública.

En la cual a través de estos sistemas se adquiere diversos procedimientos a tomar en cuenta la oficina de recursos humanos o la entidad que haga su traslado.

1. La Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR. Segundo,
2. Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.
3. El Tribunal del Servicio Civil.

La función de recursos humanos o las oficinas encargada de esta, se tiene que basar a las normas y procedimientos dictadas por servir en las entidades que tienen a su cargo, en la misma que se produce políticas como también lineamientos que tengas efectos dentro de la misma entidad y que estas deben de estar a la par con los objetivos institucionales.

El proceder de la oficina de talento humano, en su propio método de servir, esta puede estar comprendida por subsistemas que está plasmado en el reglamento general de la ley del servicio civil N° 049-2014-PCM en su artículo 3, en la que Además, se tienen que tomar en cuenta en todo momento de su aplicación.

1. PROYECTO DE POLÍTICAS EN RECURSOS HUMANOS: ESTRATEGIAS, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS. Y, PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN: DISEÑO DE PUESTOS. Y, ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS.
3. GESTIÓN DEL EMPLEO: EN LA CUAL PARA ESTE SISTEMA TENEMOS LA SELECCIÓN DEL PERSONAL QUE ENTRA A LABORAR A UNA ENTIDAD PÚBLICA COMO TAMBIÉN TENEMOS EL PERIODO DE PRUEBA Y EL MONITOREO CONTINUO DEL PERSONAL Y TODO LO RELACIONADO CON EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR.
4. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO: EN LA CUAL SE TENDRÁ QUE EVALUAR AL PERSONAL.
5. GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN: ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES. Y ADMINISTRACIÓN DE PENSIONES ECONÓMICAS.

6. GESTIÓN DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN:
CAPACITACIÓN. Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA.

7. GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES:
RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. BIENESTAR SOCIAL.
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL. Y, COMUNICACIÓN
INTERNA.

Todos estos sistemas creados por servir tienen una sola finalidad de poder fortalecer la presente ley y a mejorar la administración pública su presente reglamento, y a los directivos que tienen a su cargo la oficina de recursos humanos, mejorando de esta manera el servicio al ciudadano. Estos sistemas están relacionados entre sí para poder mejorar un buen servicio y monitoreo donde se pueda ver la eficiencia y la eficacia en la oficina de gestión de talentos humanos, y estas puedan calmar el descontento de los ciudadanos en general, al momento de recibir un servicio.

✓ **Importancia de la Ley Servir**

En la que podemos afirmar que según la DGSC (14-4-2013) El Régimen de Servicio Civil la 30057 es fundamental, principalmente, por las siguientes razones:

1. para poder ejercer un cargo en el sector público, tiene que tener una base de meritocracia, como también el conocimiento y la capacidad del personal.
2. Para la administración del estado o de las entidades públicas se tiene que basar en el equilibrio y el orden para generar un buen servicio.
3. Para un correcto servicio en la administración pública se tiene que usar una perspectiva científica también equitativos en el personal.

4. para una buena relación entre el estado y los servidores se tiene que aplicar criterios, principios y por ultimo políticas igualitarias.
5. En la cual se tiene que dar a los servidores públicos o funcionarios públicos una protección en el marco de las normas y los principios generales del derecho.
6. también se tiene que tomar criterios para los trabajadores bajo el régimen del servicio civil como el criterio de estabilidad laboral.
7. en la presente ley se busca políticas remunerativas igualitarias para todos los que laboren bajo el nuevo régimen servir.
8. Al momento de seleccionar al personal se tendrá que supervisar el proceso, para que no halla intervención de amigos, familiares, o alguna ideología que perturben el proceso de selección en las entidades públicas del estado peruano.
9. En la cual a los aspirantes a tener un cargo público o a llevar una carrera administrativa propia, el trato será igualitario con los demás concursantes o postulantes a un cargo público.
10. Se tienen que aplicar obligatoriamente los principios y las técnicas de la presente ley servir para una eficiente administración del personal.
11. Bajo la ley del servicio civil se tiene que dar o desarrollar una estructura ocupacional en la gestión de administración pública.

✓ **Evaluaciones de desempeño de servidores públicos**

Según el SERVIR (10-4-2014). En el proceso de la ley servir, nos menciona que deja de lado la evaluación de conocimientos a los servidores públicos, si no que este examen se base en la evaluación por competencias y desempeño, en la cual los trabajadores de esta manera tendrán un conocimiento acerca de la evaluación como el conocimiento de las metas institucionales como los objetivos de la misma.

En la cual serán los responsables los directivos, jefes de cada área de poner las metas de cada oficina, para la evaluación de cada año, en conclusión, las metas a evaluar tienen que guardar relación a los objetivos institucionales y por ultimo serán evaluados de acuerdo a la función que ocupan en sus cargos ya sean funcionarios públicos o servidores públicos para un servicio meritocratico.

En concordancia al proyecto del presente reglamento, en el tema de la evaluación se encarga los directivos o jefes de cada oficina que tenga a su cargo, siempre en supervisión y monitoreo de la autoridad del servicio civil, para el punto de vista del autor esta evaluación es la más propicia e oportuna, porque cada jefe sabe que procesos se lleva a cada oficina y son ellos los más calificados de evaluar.

En el tema de las evoluciones es aplicable tanto para todos los directivos públicos ya sea personal de confianza o sea en base a concurso público, como también a los de actividades complementarias dentro de la institución y a los servidores de carrera, en consecuencia, es aplicable para todo tipo de régimen laboral ya sea para la 276, 728 o 1057, en la cual la evolución es aplicable para cualquier otro régimen laboral, en la que la evolución será de periodo anual, los resultados se le consideran calificaciones en las cuales están divididas en tres.

- a) RENDIMIENTO DISTINGUIDO
- B) BUEN RENDIMIENTO Y
- C) RENDIMIENTO SUJETO A OBSERVACIÓN.

La ley nos quiere dar a conocer que la evaluación tiene por fin incentivar un buen rendimiento, en la cual el acuerdo del servicio civil su finalidad de las

evaluaciones no es despedir, si no ver en que el personal está fallando para poder reforzar, en caso si la calificación fue sujeta a observación, la entidad está en la obligación inmediata de poder capacitar al personal en el tema que no está rindiendo, para mejorar su rendimiento y como también le sirva para el año siguiente.

La cual nos menciona que serán desaprobados en el caso si obtuvieran una calificación como resultado sujeta a observación por reiteradas veces para ser más específico por dos oportunidades que adquiriera esa calificación o por un tiempo que tenga 5 años calendarios ocupando el mismo puesto laboral, su finalidad de esta premisa es mejorar la calidad de los servicios para el bienestar de la ciudadanía.

En conclusión, a si un servidor que ha sido desaprobado tiene todo el derecho y la posibilidad de poder postular a cualquier plaza que salga como proceso de selección siempre q tenga el perfil para el cargo.

✓ **Reforma de los servidores públicos**

En todo campo y tema sobre gestión de los servicios que brindan las entidades publicas de estado, se ha caracterizado por tener una pésima gestión, en la que no se aplican los elementos como de planificación coherente, alta dirección, la meritocracia y otros elementos fundamentales, como también se a dejado la posibilidad de contratación con distintos regímenes laborales causando un desorden total en las entidades públicas del estado peruano, por la cual bajo este desorden administrativo y público se creó la ley 30057 la ley del servicio civil, en la que promete un estado flexible en os servicios que presta a los ciudadanos como también la unificación de los diversos regímenes laborales que en la actualidad causan un desorden tanto en la administración como en los servicios y una desigualdad en temas remunerativos laborales

En la cual para entender que el régimen que constituye la actividad privada constituye un proceso abierto a un cargo determinado donde entra

personal acondicionado en base a la responsabilidad, siendo excluido del acenso a poder tener un cargo más alto de acuerdo a su propia estructura de niveles de puesto que tiene la entidad, por lo que deja de lado el poder desarrollarse como profesional dentro de una entidad pública. (Servir 2012. p. 4.)

Corrales (2015) reseñas de la presente ley del servicio civil, ley que regula el empleo público, en la que nos da un enfoque general de políticas para el empleo y desarrollo nuevos procesos en atención a los servicios al ciudadano quedando a un lado el tema académico para implementar un tema más moderno y eficiente que es la meritocracia, en la cual también las encargadas del empleo públicos son instituciones diferentes a lo acostumbrado, sin duda el tribunal de empleo público para resolver conflictos de intereses o a veces en casos de apelaciones muchas veces entre empleadores y servidores públicos, en la que no se logró plasmas los dos órganos antes mencionados, en la cual los trabajadores piensas que es una reforma más el servicio civil, la cual no tienen conocimiento que esta norma es un apoyo fundamental para la sociedad y el estado, desarrollando la misma diversos procesos de reforma en las entidades públicas en la que trae consigo una gran modernización para el estado peruano, en la cual requiere la presencia de las personas o trabajadores para que dicha ley ´pueda funcionar y aplicar dentro del desarrollo de su función, esta ley se basa en la implementación dentro de recursos humanos para que pueda administrar, manejar el personal de todas las oficinas de la institución, en la cual tendrán que estar orientadas a los objetivos de la institución, formulando políticas modernas y basándose en el servicio civil meritocratico, con la finalidad de brindar un buen servicio al ciudadano.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019?

2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La presente investigación desde el modo práctico, se justifica debido a que dicha investigación será un aporte a las ciencias del Derecho, la cual está orientada con un tema que genera inquietud al Estado y a la Sociedad teniendo en cuenta que la gestión de talento humano no ha mejorado en el gobierno regional de Lambayeque , teniendo en cuenta que con la Ley 30057 y su reglamento emitido por el decreto supremo 040-2014PCM no precisa una nueva directiva para dar funcionamiento y aprobación para mejorar la gestión de talento humano, del gobierno regional de Lambayeque.

Sin embargo, tal como pretendemos demostrar en la presente investigación, producto de una pésima técnica legislativa, el legislador peruano ya que no se ha logrado por el momento a crear una directiva que haga aprobar y funcionar la presente ley materia de investigación, al no tener claro que para hacer funcionar una ley no solo basta con tener su reglamento si no que es indispensable que exista una directiva, confundiendo a los servidores públicos al no poder hacer funcionar la meritocracia existiendo ya vigente una ley con su reglamento.

Por otro lado, la presente investigación buscara a través de la casuística internacional argumentar mejor dentro de su marco teórico, con el fin de orientarnos a un mejor análisis en la incorporación de directivas, por lo que la motivación de incorporar, en lo fundamental, trata de enfrentar y dar solución a un tema concreto, como la incorporación de directivas en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano

El beneficio de la investigación es que servirá a la comunidad jurídica por ser un tema novedoso y acorde a la realidad nacional en relación a mejorar la gestión de talento humano, con una propuesta de incorporar directivas en meritocracia, buscando la eficiencia y la capacidad de los servidores del estado peruano.

2.4. HIPOTESIS:

La implantación de la incorporación de directiva en meritocracia mejoraría la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019

2.5. OBJETIVOS:

2.5.1. Objetivos Generales:

Proponer la incorporación de directiva en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019.

2.5.2. Objetivos específicos:

- a) Diagnosticar el estado actual de la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019.
- b) Identificar los factores influyentes en la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019.
- c) Diseñar la incorporación de directivas en meritocracia para mejorar el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019.
- d) Estimar los resultados que generará la implantación la incorporación de directivas en meritocracia en la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019.

2.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.

Limitación temporal:

La falta de horas para la recopilación de datos de los diferentes medios para la realización de mi tema de investigación.

Limitación por materia:

Limitación de información: esta investigación está limitada de información y dificultada a poder acceder a ello.

II. MATERIAL Y METODO

2.1.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

2.2.Tipo de Investigación:

Tipo de Investigación: Aplicada, según **Murillo, W. (2008)**, la investigación aplicada se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la practica basada en investigación. Con ella los conocimientos son desenvueltos a las áreas de demanda, ubicadas en el contexto, donde se da la situación que será intervenida, mejorada o transformada.

Descriptiva: De acuerdo a Danhke, 1989 (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2006), los estudios descriptivos “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Esto con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación.

Describen los fenómenos observados, estableciendo dimensiones diferentes de un problema.

Explicativa: Privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales; plantea alternativas de solución construidas con un clima de sinergia y proactividad.

Diseño no experimental: Ya que nos basaremos en observar fenómenos tal y como se muestran en una situación natural, para posteriormente analizarlo, podría definirse como indica **Hernández. (2006)**: Como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver el efecto sobre otras variables. Lo que se hace en las investigaciones no

experimentales es observar fenómenos tal como se dan en el contexto natural, para posteriormente analizarlos.

2.2.1. Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño de la presente investigación es No experimental y Transversal

Para Ñaupas et al (2014) se utiliza una muestra (M), la observación o medición de una variable (O), además de ello existe un tiempo en el que transcurre la investigación (T) y por último, el coeficiente de correlación (r).

Los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos , El texto Metodología de la investigación, de Hernández, (2003).

Al no ser un experimento, aquí no vamos a manipular o controlar ninguna de las variables ni obtener variaciones mediante esta manipulación. (p. 331-341)

Es transversal o transaccional porque recogemos la información en un solo tiempo, en este caso, en un año aproximadamente.

Ñaupas et al (2014) Se utiliza investigaciones transversales, en vez de hacer un seguimiento de una variable, durante 5 o más años, se estudia esa variable simultáneamente en un solo año. (p. 343).

2.3.VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

2.3.1. Variables Independiente y dependiente

Gestión del Talento Humano (GTH)

Variable dependiente

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos favorables entre

ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad. (Batallas, 2007).

La Gestión del Talento Humano, como un nuevo enfoque en la Administración de Recursos Humanos reconoce a las personas como nuevos socios, colaboradores, quienes invierten su esfuerzo, su conocimiento a fin de cumplir con las tareas adecuadamente y así lograr alcanzar los objetivos organizacionales.

Variable Independiente:

Directiva en Meritocracia.

Se han cristalizado importantes avances legales, pese a la poca valorización del capital humano, lo que ha limitado las virtudes que impulsan la reforma del Estado, esto ha puesto en evidencia los problemas complejos presentes en la actualidad; los intereses particulares y reduccionistas han promovido la desigualdad que sigue viva y operante, que está enquistada en el orden social y laboral. (Nogueira 1999, 101-108).

estas falencias políticas y administrativas han obligado a implementar procesos de meritocracia que premian a las personas que efectivamente trabajan. Los intereses políticos como el nepotismo, clientelismo, amiguismos o favoritismo, excluyen la eficiencia y productividad en la gestión del servicio público. Sin embargo, la legitimidad en la práctica social no se soluciona con la creación de cuerpos normativos, sino que vas más allá; es decir, al cambio de ideología. En tal sentido, la meritocracia podría ser analizada como una aristocracia de talentos, basada en el privilegio que tiene la persona por su desempeño, bajo el criterio de igualdad, responsabilidad, talento, habilidad y esfuerzo. Desde estos parámetros el individuo parece ser el responsable de sus logros y sus fracasos en la esfera laboral. (Barbosa 1999, p149- 50).

2.3.2. Operacionalización:

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO)

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN MERITOCRACIA	"La directiva es una Disposición, generalmente establecida por un organismo, que han de cumplir todos sus miembros". Ya que se considera un documento que da por aprobada una disposición o acuerdo Monteza (2010).	eficiencia	calidad, aptitud, actitud	Entrevista
		capacidad	evaluación desempeño y logro	
		marco normativo	ley 30057, DS N° 040-2014 BCM, reglamento de la ley 3057	
Dependiente: LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	se puede decir que gestión es toda de recursos humanos es toda actividad encargada del control, monitoreo y administración del personal que entra en las entidades del estado. Mejía (2009).	procesos	Talleres de inducción, selección, capacidades, regulación.	Entrevista
		Nivel jerárquico	Cargos, responsabilidad, remuneraciones.	
		nivel de desempeño	plazos, metas, evaluación	

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA:

2.4.1. Población:

Las poblaciones son las personas a quienes se les van a investigar para la presente investigación que sería un total de 432. está conformada por el personal administrativo de la gerencia de recursos humanos del gobierno regional de Lambayeque en la que se encuentra ubicado en Av. JUAN TONMIS STAK 975-KM 4.5, carretera a Pimentel. Y abogados especialistas en la materia de derecho administrativa que lo conforman 412 abogados según la última data según el ilustre colegio de abogados de Lambayeque.

2.4.2. Muestra:

Para la presente investigación se tomará el muestreo a 113 personas especialistas en la presente investigación, por las cuales se tomó en consideración los criterios de los especialistas en la materia de derecho administrativo, que se encuentre ejerciendo en la actualidad, independientes en estudios jurídicos o en entidades públicas.

<u>DESCRIPCION</u>	<u>CANTIDAD</u>	<u>%</u>
Abogados especialistas	412	95.37 %
Personal de recursos humanos (G.R.L)	20	04.63 %
TOTAL	432	100.00

Fuente: Trabajo de campo del investigador.

La población estará conformada N = 432 personas

Muestra: Para determinar la muestra necesaria para la presente investigación, aplicaremos la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z = 1.96 Valor al 95% de confianza

P = 0.15 Probabilidad conocida

Q = 0.85 Valor (1-P)

E = 0.05 Error máximo permisible

N = 432

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ} =$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.15 \times 0.85 \times 448}{0.05^2(432 - 1) + 1.96^2 \times 0.15 \times 0.85}$$

$$n = 112,5219$$

$$n = 113$$

2.5.TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.5.1. Técnicas de recolección de datos

- La encuesta.

Se le considera como un instrumento de recopilación de información, para cotejar la teoría y la realidad de la práctica, y se tiene que elaborar a un punto específico conocedor del problema o que tenga experiencia en el tema de investigación, y las preguntas tienen que ser de acorde con tus variables de estudio.

- Análisis Documental

El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Como instrumento se empleó: El análisis de contenido.

- Bibliográficas:

Este instrumento sirve para respaldar la información plasmada en la presente investigación y sean consideradas como veraces, en la que tiene que ir al final de la investigación planteada.

2.5.2. Instrumentos:

- Fichas y Formatos:

Se utiliza las fichas y los formatos para la recopilación de datos para la presente investigación, y sobre todo tienen que ir de acorde con los objetivos planteados.

- La encuesta:

Utilizaremos un cuestionario de 34 preguntas que estará aplicada a 113 especialistas en derecho administrativo, que viene hacer la (muestra).

2.6. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

La información obtenida mediante o en base a la aplicación de cualquier instrumento de recopilación de información, plasmados en personas infamantes conocedoras del tema de la investigación realizada, estos resultados serán plasmados en el presente trabajo como una fuente de información, que nos permitirá cotejar con la hipótesis antes planteada y observar si la presente investigación se lograron los objetivos planteados.

Forma de análisis de las informaciones

Teniendo en cuenta la información plasmada en los cuadros, resumen, gráficos, conclusión, se tiene un resultado objetivo en base a la manipulación de variables que han sido trabajadas en una determinación de hipótesis, en la cual será usada para cotejar con la sub hipótesis, ya que estas dos últimas serán sometidos a prueba ya que se puede tener los siguientes criterios con el resultado (que puede ser prueba total, prueba y desaprueba parcial o desaprueba total) estos aspectos de suma importancia serán base para argumentar una conclusiones y también hipótesis

2.7.CRITERIOS DE RIGOR

✓ Dignidad Humana:

Dado por finalizada todos los aspectos y criterios, primero me apersono al Gobierno Regional de Lambayeque y a la oficina de talentos humanos de la misma entidad directamente con el personal admirativo, y sobre todo la presentación y el conocimiento de todo procedimiento o lineamiento de la presente investigación teniendo como base el informe de Balmot.

✓ Consentimiento informado:

Mediante una exposición e información previa acerca del tema, se le hizo conocer al participante (funcionarios públicos y servidores públicos) sobre los pasos y actividades programadas, teniendo la expresión de consentimiento mediante su huella y su firma, para desarrollar el presente trabajo de investigación.

✓ **Información:**

Teniendo en cuenta que toda acción y acto de la presente investigación esta informada por el encuestador para que puedan atender lo que se quiere lograr o buscar con el presente trabajo de investigación.

✓ **Voluntariedad:**

Teniendo en cuenta el punto de voluntariedad, en este punto todo acto realizado es bajo su consentimiento y voluntad sin perjuicio económico, o de otra índole que perjudique la investigación realizada, teniendo en cuenta la firma realizada en las presentes investigaciones.

✓ **Beneficiarios:**

Se les menciono los beneficios a las autoridades jerárquicas del gobierno regional de Lambayeque, ya que al encontrarse los resultados positivos de la investigación, podría ser un proyecto del nuevo transito del gobierno regional de Lambayeque al régimen del servicio civil, ya que también se les informe que podría traer algunas complicaciones, ya que los resultados no son cien por ciento seguro de que puedan ser veraces en su totalidad.

✓ **Justicia:**

La presente investigación está basada en el principio de la justicia, ya que si hablamos del beneficiario directo será el estado, y el beneficiario indirecto será la sociedad en su conjunto

2.8.CRITERIOS DE RIGOR CIENTIFICO

Teniendo en cuenta lo importante que es la llamada información en el tema de la investigación, ya que se tiene que encontrar de los datos adquiridos pueda gozar de un alto nivel de confiabilidad 95% ($z=1.96$) y sobre todo que el porcentaje de error sea considerado un valor típico en ($E=0.05$) teniendo de base a la información secundarias como fuente y tienes que tener sustento y respaldo de las referencias bibliográficas.

Siendo, la confiabilidad una técnica o instrumentación para poder medir, el tal forma las preguntas repetitivas a diferentes personas logre resultados semejantes o iguales esto se puede determinar o evidenciar el resultado con diversas técnicas, cuya finalidad es evaluar los resultados de los diversos instrumentos utilizados, tomándolo como una puntuación, ya sea en cualquier elemento que complemente la medición o tenga que ver con la medición **Calderón et al (2016)**.

La confiabilidad es un mecanismo de medición de una determinada estabilidad y el soporte interno del instrumento de medición. Cuando se puede decir que hay estabilidad en un instrumento, cuando esta es aplicada consecutivamente, en las mismas condiciones, lugar, tiempo y espacio, en los mismos fenómenos y estas son congruentes con el objetivo planteado **Calderón et al (2016)**.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

Tabla N° 01

Considera usted necesario introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que la Entidad brinda a los ciudadanos.

Descripción	Fi	%
D	5	4.42 %
NO	11	9.73 %
A	45	39.82
TA	52	46.02 %
Total	113	100 %

Fuente: El autor

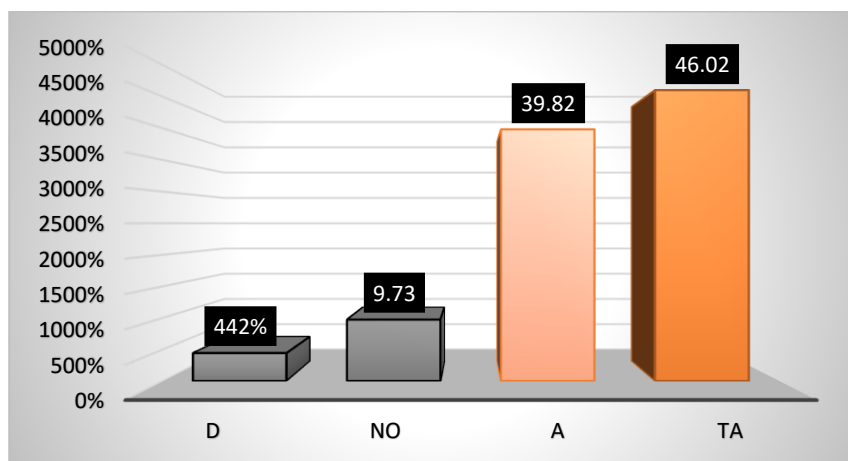


Fig. 01 considera usted necesario introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que la entidad brinda a los ciudadanos.

Interpretación:

Para diagnosticar si la calidad de los servicios que la entidad brinda al ciudadano, se cuestionó la dimensión la eficiencia y se tomó como referencia el indicador calidad, en la cual estuvieron totalmente de acuerdo en introducir la meritocracia un 46.02 % que equivale a 52 especialistas en derecho, de acuerdo estuvieron 39.82 % que equivale a 45 especialistas, en la que 9.73 % no conocieron del tema que equivale a 11 especialistas y el 4.42 % precisaron estar en desacuerdo que equivale un total 5 especialistas, sumando un total de 113 especialistas encuestas.

3.2 Resultados en tablas y figuras

Tabla N° 02

Considera usted que la calidad del servicio depende exclusivamente de buen desempeño del servidor público.

Descripción	fi	%
TD	4	3.54 %
D	7	6.19 %
NO	14	12.39 %
A	51	45.13 %
TA	37	32.74 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

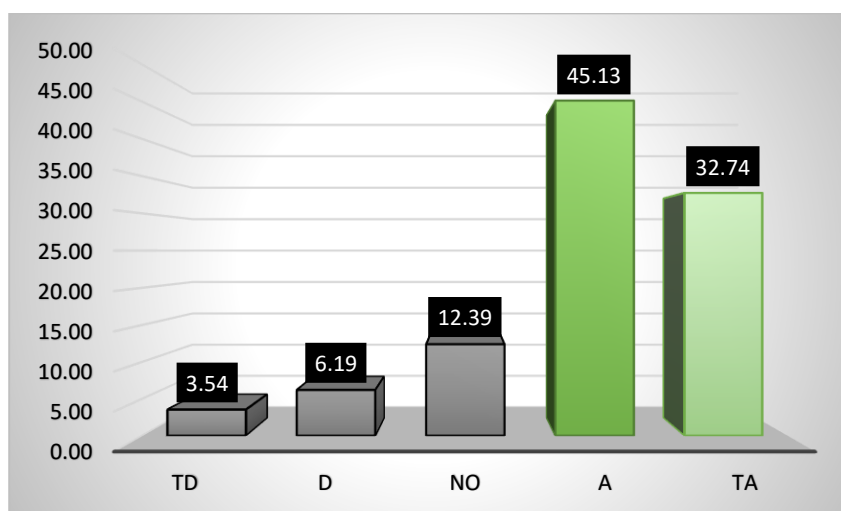


Fig. 02 considera usted que la calidad del servicio depende exclusivamente de un buen desempeño del servidor público.

Interpretación:

Para determinar si la calidad de los servicios que la entidad brinda al ciudadano depende del desempeño del servidor, se cuestionó la dimensión la capacidad de los servidores y se tomó como referencia el indicador desempeño, en la cual están totalmente de acuerdo que la calidad depende de un buen desempeño un 32.74 % que equivale a 37 especialistas en derecho, de acuerdo estuvieron 45.13 % que equivale a 51 especialistas, en la que 12.39 % no conocieron del tema que equivale a 14 especialistas y el 3.54 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 4 especialistas, sumando un total de 113 especialistas encuestas.

3.3 Resultados en tablas y figuras

Tabla N° 03

Considera usted necesario que la Oficina de Recursos Humanos tenga que monitorear el correcto desarrollo de la gestión del rendimiento en la entidad

Descripción	fi	%
TD	2	01.77 %
D	4	03.54 %
NO	7	06.19 %
A	52	46.02 %
TA	48	42.48 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

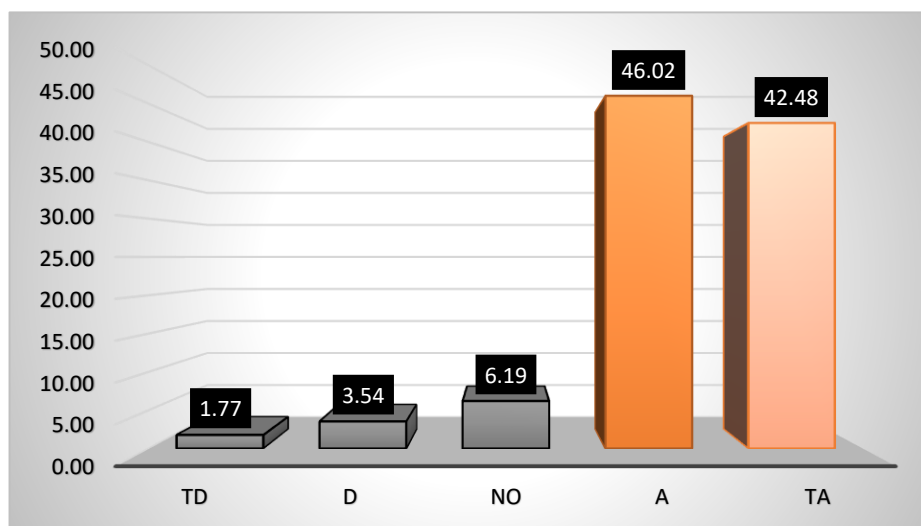


Fig. 03 considera que la oficina de recursos humanos tenga que monitorear el correcto desarrollo de la gestión de rendimiento en la entidad

Interpretación:

Para precisar si es necesario que la oficina talentos humanos monitoree el correcto desarrollo de la entidad, se cuestionó la dimensión la capacidad de los servidores, en la cual están totalmente de acuerdo que si es necesario el monitoreo a la entidad un 42.48 % que equivale a 48 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo estuvieron 46.02 % que equivale a 52 especialistas, en la que 06.19 % no conocieron del tema que equivale a 07 especialistas, el 3.54 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 4 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 1.77 % equivalente a la suma de 2 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas.

3.4 Resultados en tablas y figuras

Tabla N° 04

Considera arbitrario que el servidor público esté sujeto a evaluaciones constantes.

Descripción	fi	%
TD	28	24.78 %
D	63	55.75 %
NO	11	09.73 %
A	5	04.42 %
TA	6	05.31 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

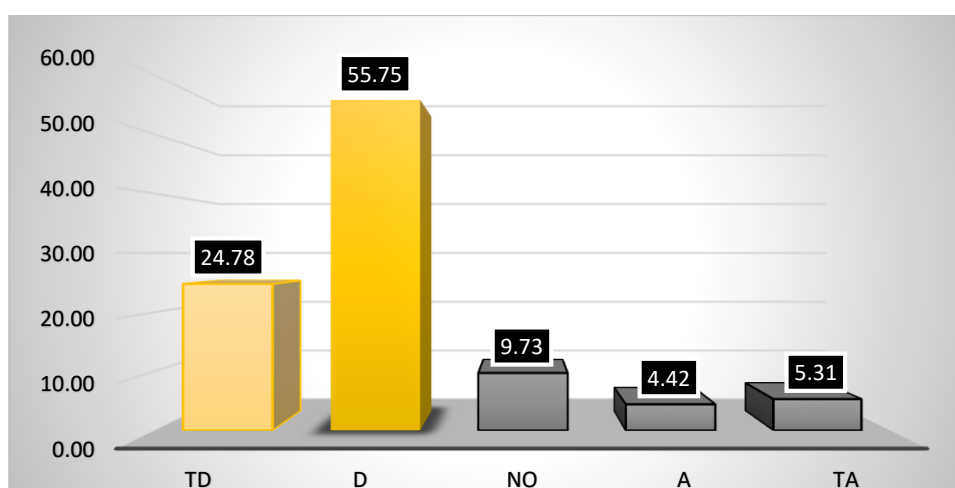


Fig. 04 Considera arbitrario que el servidor público esté sujeto a evaluaciones constantes.

Interpretación:

Para identificar si es arbitrario que el servidor público este sujeto a evaluaciones, se cuestionó la dimensión la capacidad de los servidores, en la cual están totalmente de acuerdo que si es arbitrario la evaluación a los servidores 05.31 % que equivale a 06 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 04.42 % que equivale a 05 especialistas, en la que 09.73.19 % no opinaron del tema que equivale a 11 especialistas, el 55.75 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 63 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 24.78 % equivalente a la suma de 28 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas

3.5 Resultados en tablas y figuras

Tabla N° 05

Considera usted que cada servidor y funcionario cumple con el perfil de puesto que ocupa.

Descripción	fi	%
TD	33	29.20 %
D	53	46.90 %
NO	17	15.04 %
A	6	05.31 %
TA	4	03.54 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

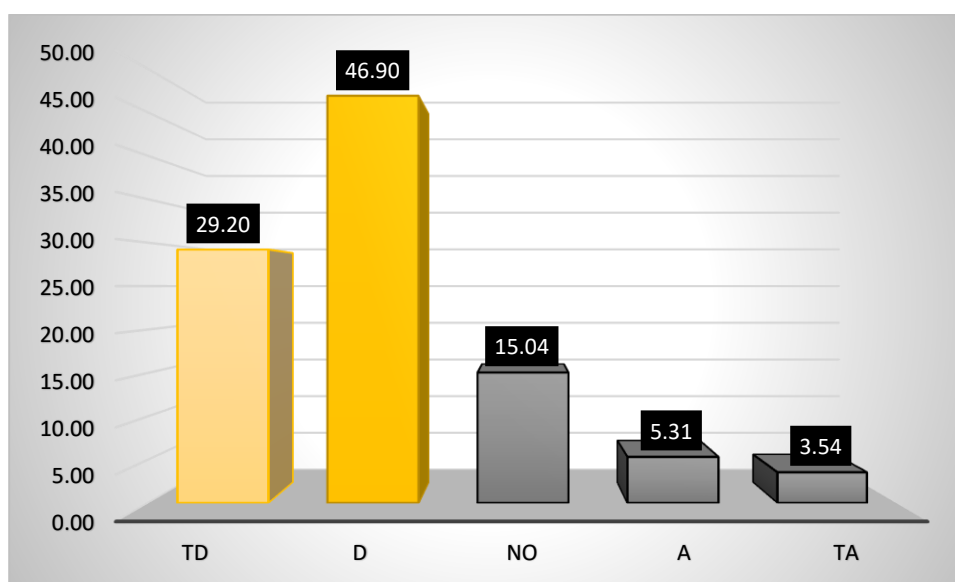


Fig. 05 Considera usted que cada servidor y funcionario cumple con el perfil de puesto que ocupa.

Interpretación:

Para definir si se considera que cada servidor y funcionario cumple con el perfil de puesto que ocupa, se cuestionó la dimensión la capacidad, en la cual están totalmente de acuerdo que si se cumple con el perfil de puesto 03.54 % que equivale a 04 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 05.31 % que equivale a 06 especialistas, en la que 15.04 % no opinaron del tema que equivale a 17 especialistas, el 46.90 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 53 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 29.20 % equivalente a la suma de 33 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas

3.6 Resultados en tablas y figuras

Tabla N° 06

Considera usted que la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, busca el logro de los objetivos del Estado.

Descripción	fi	%
TD	2	01.77 %
D	4	03.54 %
NO	12	10.62 %
A	54	47.79 %
TA	41	36.28 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

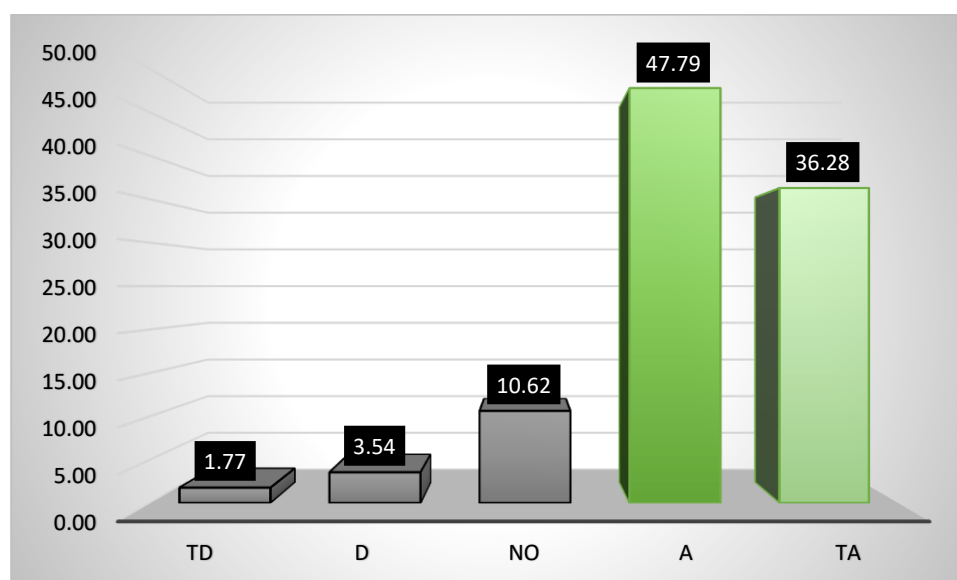


Fig. 06 Considera usted que la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, busca el logro de los objetivos del Estado.

Interpretación:

Para establecer si se Considera que la Ley 30057 y su reglamento Régimen de Servicio Civil, busca el logro de los objetivos del Estado, se cuestionó la dimensión de marco normativo, en la cual están totalmente de acuerdo que la ley 30057 y su reglamento ayudan a los objetivos del estado, arrojando un resultado de 36.28 % que equivale a 41 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 47.79 % que equivale a 54 especialistas, en la que 10.62 % no opinaron del tema que equivale a 12 especialistas, el 03.54 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 04 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 01.77 % equivalente a la suma de 02 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas

3.7 Resultados en tablas y figuras.

Tabla N° 07

Considera usted con la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, la entidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia.

Descripción	fi	%
TD	1	00.88 %
D	5	04.42 %
NO	4	03.54 %
A	51	45.13 %
TA	52	46.02 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

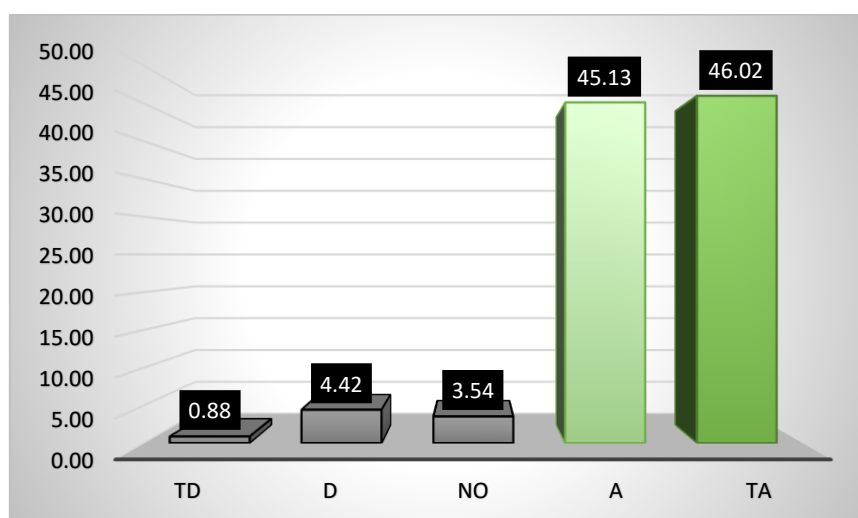


Fig. 07 Considera usted con la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, la entidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia.

Interpretación:

Para fijar si se Considera que la Ley 30057 y su reglamento Régimen de Servicio Civil, la entidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, se cuestionó la dimensión de marco normativo, en la cual están totalmente de acuerdo que la ley 30057 y su reglamento ayudan alcanzar mayores niveles, arrojando un resultado de 46.02 % que equivale a 52 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 45.13 % que equivale a 51 especialistas, en la que 03.54 % no opinaron del tema que equivale a 04 especialistas, el 04.42 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 05 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 00.88 % equivalente a la suma de 01 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas.

3.8 Resultados en tablas y figuras.

Tabla N° 08

Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos aplica la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por SERVIR.

Descripción	fi	%
TD	22	19.47 %
D	51	45.13 %
NO	14	12.39 %
A	16	14.16 %
TA	10	08.85 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

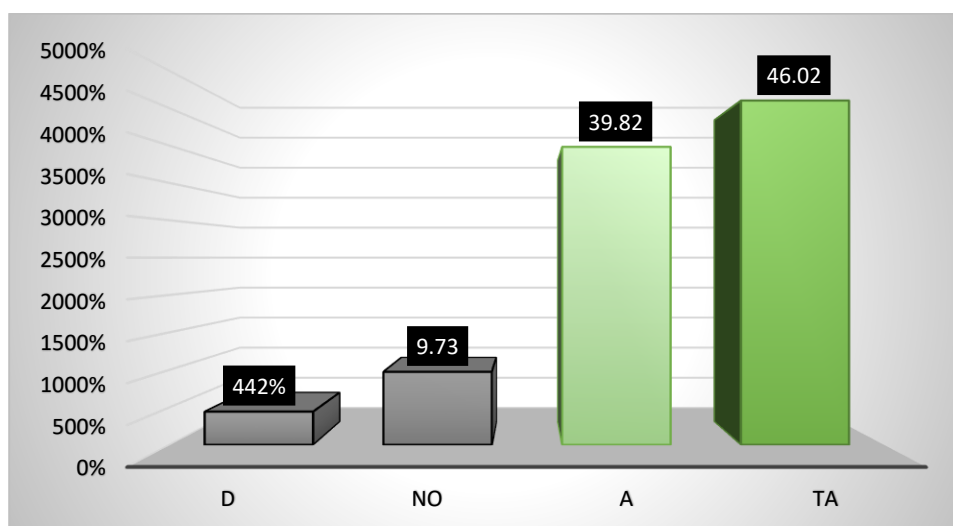


Fig. 08 Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos aplica la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por SERVIR.

Interpretación:

Para establecer, si se Considera que la Ley 30057 y su reglamento Régimen de Servicio Civil, busca el logro de los objetivos del Estado, se cuestionó la dimensión de marco normativo, en la cual están totalmente de acuerdo que la ley 30057 y su reglamento ayudan a los objetivos del estado, arrojando un resultado de 36.28 % que equivale a 41 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 47.79 % que equivale a 54 especialistas, en la que 10.62 % no opinaron del tema que equivale a 12 especialistas, el 03.54 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 04 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 01.77 % equivalente a la suma de 02 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas

3.9 Resultados en tablas y figuras.

Tabla N° 09

Considera Ud. que existe personal idóneo para el desarrollo de las funciones de cada una de las áreas.

Descripción	fi	%
TD	38	33.63 %
D	52	46.02 %
NO	8	07.08 %
A	9	07.96 %
TA	6	05.31 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

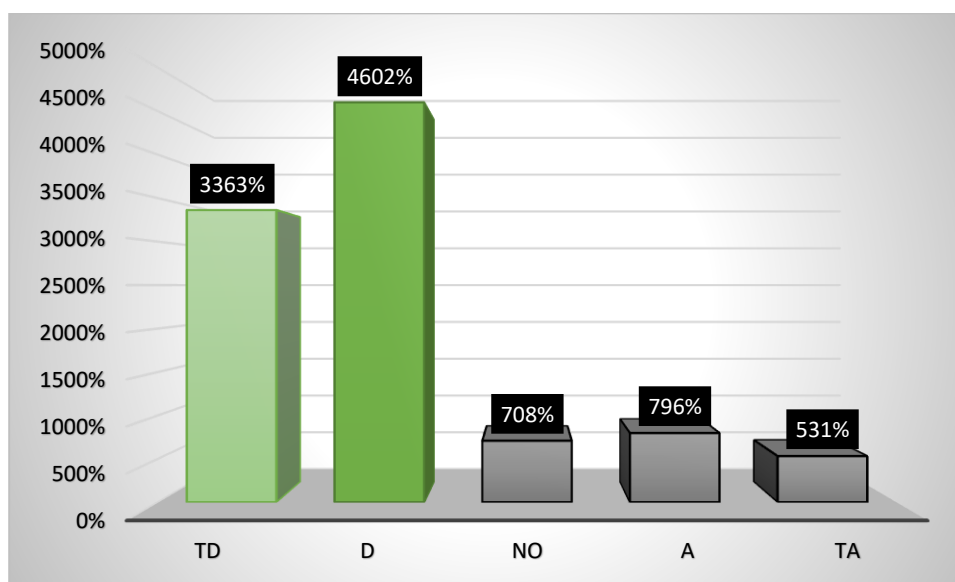


Fig. 09 Considera Ud. que existe personal idóneo para el desarrollo de las funciones de cada una de las

Interpretación:

Para señalar, si se Considera que existe personal idóneo para el desarrollo de las funciones de cada una de las áreas, se cuestionó la dimensión de nivel jerárquico, en la cual están totalmente de acuerdo que existe personal idóneo para cada área, arrojando un resultado de 05.31 % que equivale a 06 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 07.96 % que equivale a 09 especialistas, en la que 07.08 % no opinaron del tema que equivale a 08 especialistas, el 46.02 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 52 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 33.63 % equivalente a la suma de 38 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas

3.10. Resultados en tablas y figuras.

Tabla N° 10

Considera usted que la Entidad evalúa a los funcionarios y servidores públicos.

Descripción	fi	%
TD	42	37.17%
D	51	45.13%
NO	11	09.73%
A	6	05.31%
TA	3	02.65%
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

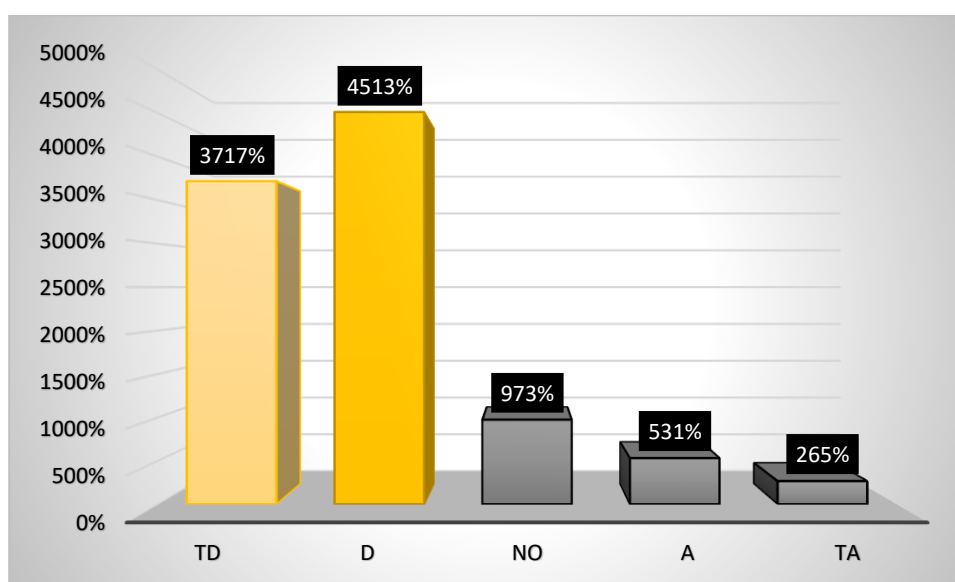


Fig. 10 Considera usted que la Entidad evalúa a los funcionarios y servidores públicos.

Interpretación:

Para delimitar si se Considera que la Entidad evalúa a los funcionarios y servidores públicos, se cuestionó la dimensión de nivel de desempeño, en la cual están totalmente de acuerdo que la Entidad evalúa a los funcionarios y servidores públicos, arrojando un resultado de 02.65 % que equivale a 03 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 5.31 % que equivale a 06 especialistas, en la que 09.73 % no opinaron del tema que equivale a 11 especialistas, el 45.13 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 51 especialistas Y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 37.17 % equivalente a la suma de 42 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas.

3.11. Resultados en tablas y figuras.

Tabla N° 11

Considera usted que la evaluación de desempeño sirve de justificación para despedir a personas.

Descripción	fi	%
TD	4	03.54 %
D	8	07.08 %
NO	10	08.85 %
A	60	53.10 %
TA	31	27.43 %
Total	113	100 %

Fuente: El Autor

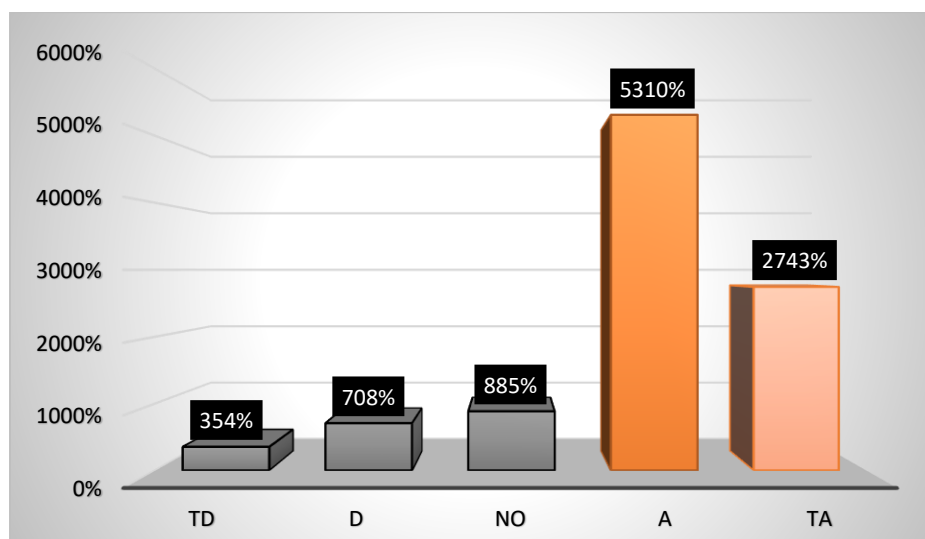


Fig. 11 Considera usted que la evaluación de desempeño sirve de justificación para despedir a personas.

Interpretación:

Para identificar si se Considera que la evaluación de desempeño sirve de justificación para despedir a personas, se cuestionó la dimensión de nivel de desempeño, en la cual están totalmente de acuerdo que la evolución sea una justificación para despedir a una personas, arrojando un resultado de 27.43 % que equivale a 31 especialistas en derecho, en la cual están de acuerdo 53.10 % que equivale a 60 especialistas, en la que 08.85 % no opinaron del tema que equivale a 10 especialistas, el 07.08 % estuvieron en desacuerdo que equivale un total 08 especialistas y en total mente en desacuerdo estuvieron un porcentaje 03.54 % equivalente a la suma de 04 especialistas, la cual se realizó con un total de 113 especialistas encuestas.

3.2. Discusión de los resultados:

Los resultados de investigaciones en la relación a la incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar la gestión de talento humano, se puede demostrar que es necesario la incorporación de una directiva para mejorar la calidad y el correcto funcionamiento de la entidad antes mencionada y que necesariamente la oficina de gestión de talento humano debe de ser la responsable de incorporarla para tomar acciones de mejora en el gobierno regional de Lambayeque, Si bien es cierto en las encuestas realizadas que estuvieron dirigidas a abogados especialistas en derecho administrativo, a funcionarios públicos especialmente a los trabajadores de la oficina de gestión de talento humano del gobierno regional de Lambayeque y a jueces de la corte superior de justicia, ya que las preguntas planteadas fueron dirigidas a la temática de la ley 30057 y su reglamento 040 PCM 2014 a poder demostrar si la incorporación del nuevo régimen laboral a través de una directiva mejoraría el buen servicio y el correcto funcionamiento de la entidad, en consecuencia se puede afirmar un resultado resultados positivos al tema propuesto en la presente investigación para solucionar dicha problemática.

En concordancia con los resultados obtenidos en la pregunta N° 01, observamos que un 46.02 % está totalmente de acuerdo y un 39.82 % está de acuerdo en introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que la entidad brinda a los ciudadanos, lo cual se corrobora con lo manifestado por Cortázar de, Lafuente y Sanginés (2014), “sosteniendo que lo más importante en las organizaciones es el capital que forma parte de ella” siendo así que es necesario que el personal que entre en las oficinas tenga el mérito necesario para poder ingresar cargo de una función pública.

También mencionando Campoverde (2016) en su tesis denominado “La meritocracia y la gobernanza en el instituto de altos estudios nacionales (LAEN)” concuerda al referir que se permite discernir que la falta de gobernanza y meritocracia responden a una gestión basada en la acumulación de poder ejercida por las autoridades, funcionarios y docentes, entorpeciendo procesos éticos, responsables y transparentes que promueven un cambio en la razón de ser de la entidad, en la que nos a referir que la meritocracia es muy importante implementar en las instituciones.

Respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 02, tabla N° 02, observamos que un 45 % está de acuerdo y 32% está totalmente de acuerdo que la calidad del servicio depende exclusivamente de un buen desempeño del servidor público, lo cual se corrobora con lo manifestado por Ponce (2014) puede dar por respaldada ponce por que el afirma en su investigación que casi la totalidad de los trabajadores que ingresan en las entidades publicas del estado, no ingresa por merecimiento alguno, si no que su ingreso es por otra índole contraria a lo que se llama la meritocracia estipulada en la ley 30057.

También en los resultados obtenidos en la pregunta 03, tabla N° 03, podemos ver que un 46 % está de acuerdo y un 42 % está totalmente de acuerdo que la oficina de talento humano tenga que monitorear el correcto desarrollo de la gestión de rendimiento de la entidad, así mismo es confirmada por Asencio (2017), que también llega a la misma conclusión en su presente investigación.

Encontramos en la pregunta N° 4 en la tabla N° 4, podemos percibir que un 24.78 % está totalmente en desacuerdo y un 55.75 % está en desacuerdo al considerar que no es arbitrario que el servidor público este sujeto a evaluaciones constantes, esto lo puede corroborado por Ponce (2014) “la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” en la mayoría de los casos, las brechas de capacitación del servidor público no son atendidas; y finalmente también arribó a la conclusión de que los servidores obtuvieron una calificación de desempeño diversas, ya que nos hace discernir que una evaluación es importante porque nos hace el desempeño que tiene cada persona que trabaja en una entidad pública Vásquez (2018) en su tesis “Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín” nos afirma en la pregunta antes planteada, que en su primera conclusión nos menciona 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 competencias y de rendimiento que no se encuentran adecuadamente favorecidas en cuanto a su implementación, en consecuencia se puede decir que si es necesario las evaluaciones para detectar las deficiencias que generan a la entidad que en este caso sería la del gobierno regional de Lambayeque.

Tomando en cuenta los resultados de la pregunta 05 y la tabla N° 05 podemos precisar que un 29.20 % está totalmente de acuerdo y un 46.90 % en desacuerdo al preguntar que cada servidor y funcionario cumple con el perfil de puesto ocupado, lo cual esta puede corroborarse con Vargas (2013) en su investigación “análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: instituto de altos estudios nacionales” nos menciona que el marco jurídico exige de cambios a fin de reflejar un rompimiento entre la gestión burocrática y un servicio público eficiente y de calidad que satisfaga las demandas reales de los ciudadanos y la sociedad, planteado desde las nociones de la nueva gestión pública, en consecuencia al no cumplir un perfil de puesto adecuado el personal va a ser deficiente, en la cual también nos menciona Ponce (2014) en la que nos puede mencionar que el personal que ingresa en las entidades públicas no cuenta con la experiencia suficiente para el cargo ocupado y no tiene el mérito o el merecimiento para tal puesto laboral.

Tomando en cuenta los resultados de la pregunta 06 y la tabla N° 06 podemos precisar que un 47.79 % está de acuerdo y un 36.28 % en totalmente de acuerdo al preguntar que la ley 30057 y su reglamento – régimen del servicio civil, busca el logro de los objetivos del estado, ya que esta afirmación lo puede corroborar torres (2016) en su tesis “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios” ya que nos da a conocer en sus conclusiones que la Ley del Servicio Civil y sus Reglamentos constituyen, a la fecha, los logros más tangibles, y posiblemente los más conocidos públicamente, de uno de los múltiples intentos por llevar a cabo una reforma del servicio civil en el Estado peruano. La propuesta y la publicación de dichos documentos.

Tomando en cuenta los resultados de la pregunta 07 y la tabla N° 07 podemos precisar que un 45.13 % está de acuerdo y un 46.02 % está en totalmente de acuerdo al preguntar que la ley 30057 y su reglamento – régimen del servicio civil, la entidad alcanza mayores niveles de eficiencia y eficacia estos resultados se pueden confirmar Pezo (2017) también arriba a las mismas conclusiones en su presente investigación de tesis, dándole respaldo a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas

También podemos afirmar que en los resultados de la pregunta 08 y la tabla N° 08 podemos mencionar que un 45.13 % está en desacuerdo y 19.47 % está totalmente de

desacuerdo que la oficina de recursos humanos aplica la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por servir, en la cual podemos afirmar que el gobierno regional de Lambayeque no está aplicando la metodología antes mencionada, estos resultados pueden ser corroborados por Vargas (2013) en consecuencia no solo el estado ecuatoriano necesita mejorar las instituciones públicas siendo de esta manera necesario también que el gobierno regional de Lambayeque pueda utilizar dicha metodología normativa de servir.

También podemos afirmar que en los resultados de la pregunta 09 y la tabla N° 09 podemos mencionar que un 46.02 % está en desacuerdo y 33.63 % está totalmente de desacuerdo que existe personal idóneo para el desarrollo de las funciones de cada una de las áreas, en la que lo puede respaldar Ponce (2014) con su tesis dando como afirmada los mencionado por Ponce en su presente investigación de tesis.

También podemos afirmar que en los resultados de la pregunta 10 y la tabla N° 10 podemos mencionar que un 45.13 % está en desacuerdo y 37.17 % está totalmente de desacuerdo al preguntar si la entidad evalúa a los funcionarios y servidores públicos, si bien es cierto las entidades públicas y en especial la gestión de talento humano tiene que tomar evaluaciones al personal para corroborar si esta le es competente el cargo o no, estos resultados los puede respaldar Dolan (2007)

También podemos afirmar que en los resultados de la pregunta 11 y la tabla N° 11 podemos mencionar que un 53.10 % está en de acuerdo y 27.43 % está totalmente de acuerdo al preguntar si la evaluación de desempeño sirve de justificación para despedir a personas.

El presente trabajo de investigación permitió demostrar, que es necesario introducir la meritocracia a través de una directiva para elevar la calidad de los servicios que la entidad brinda a los ciudadanos, en la cual también se pudo evidenciar que la calidad del servicio depende exclusivamente de un buen desempeño del servidor público, ya que para tener un buen desempeño tiene que tener la capacitación necesaria y un perfil de puesto adecuado para el cargo o función laboral que tendrá o que desempeñar, por lo que la oficina de gestión de talento humano a través de la directiva planteada se lograra dichos

objetivos antes mencionados no solo eso, sino que también la oficina de recursos humanos tendrá la facultad de monitorear el correcto desarrollo de la gestión de rendimiento de la entidad también la evaluación constante de los servidores, en la cual de esta manera la entidad que sería el gobierno regional de Lambayeque lograría mayores niveles de eficacia y eficiencia en la que los resultados antes mencionados resultarían de beneficiosos para la ciudadanía en general, porque gracias a la calidad, eficiencia, etc. los ciudadanos van a tener mejores resultados, en temas de gestión pública, como también una buena institucionalidad democrática, una buena promoción de inversión, provisiones de servicios públicos y por último la generación de infraestructura regional, es decir que la hipótesis general de presente trabajo de investigación, confirmo que la implementación de la incorporación de directiva en meritocracia mejoraría la gestión de talento humano y con eso se obtuvo resultados esperados.

La constatación de resultados podemos mencionar que en la investigación titulada “la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral”. Tesis para optar el grado académico de Maestría, cuyo objetivo fue el de determinar cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público, en la universidad, manifiesta que,. Pues llama la atención en los trabajos previos también se analice que la gestión de talento humano es la responsable de poder mejorar la calidad ya que en tema planteado en la presente investigación también la oficina de gestión de talento humano juega un papel muy importante a la hora de la selección del personal, ya que con la incorporación de una directiva estamos cerrando las posibilidades que funcionarios públicos o servidores públicos sean elegidos sin pasar una evaluación o un determinado perfil de puesto.

APORTE PRÁCTICO: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 01

VERSIÓN ACTUALIZADA DE LA DIRECTIVA N° 01-2019-SERVIR/GR.LAMB LA INCORPORACIÓN DE LA MERITOCRACIA DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL - SERVICIO CIVIL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE

1. OBJETO

La actual directiva tiene por finalidad desarrollar procedimientos y acciones del presente reglamento de la ley servir que es el 040-2014 PCM. En la que se base el tema de CAPACITACIÓN y DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO estipulado en el reglamento de la ley servir que es el 040-2014 PCM y EL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL estipulada en la ley 30057, ambos estipulados en el título 1 y 2 del presente reglamento y de la presente ley del servicio civil, por lo que se tiene que dar cumplimiento obligatorio a todas las disposiciones que se encuentren en la presente directiva, al existir un vacío legal se tendrá que acudir al presente reglamento y a la ley 30057 ley del servicio civil basadas en el título 1 y 2 de la ley y su reglamento.

2. BASE LEGAL

1. LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Y SUS MODIFICATORIAS.
2. LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SUS MODIFICATORIAS.
3. LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO Y SUS MODIFICATORIAS.
4. DECRETO LEGISLATIVO N° 1023, QUE CREA LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL COMO ORGANISMO TÉCNICO ESPECIALIZADO Y RECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU MODIFICATORIA.
5. LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL.

6. DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM, QUE APRUEBA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.
7. DECRETO SUPREMO N° 062-2008-PCM, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y SUS MODIFICATORIAS.
8. DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU MODIFICATORIA.
9. DECRETO SUPREMO N° 041-2014-PCM, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL PARA GOBIERNOS LOCALES.

3. SIGLAS Y ABREVIATURAS

1. LPAG : LEY N° 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.
2. CEFP : LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
3. LMEP : LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO.
4. LSC : LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL.
5. EL REGLAMENTO : DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU MODIFICATORIA.
6. ORH : OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.
7. TUO : TEXTO ÚNICO ORDENADO.

4. ÁMBITO

4.1. La presente directiva desarrolla bajo las reglas procedimentales meritocráticos y sustantivas del DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN y DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL estipulada en la ley 30057, ambos en el título 1 y 2 del reglamento y de la ley, su respaldo será la ley 30057 y es aplicable a todos los servidores y ex servidores

de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento.

5. DISPOSICIONES GENERALES.

6.0 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA

A) la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Lambayeque, reconocerá mediante Resolución correspondiente al comité que implementará el Manual de Perfil de Puestos – MPP.

B) La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Sede del Gobierno Regional de Lambayeque, solicitará asistencia técnica en un plazo no menor de 45 días a SERVIR para que verifique el proceso interno del Manual de Perfil de Puestos – MPP de la entidad.

C) La presente Directiva es de alcance para la Sede Central, así como todas las unidades ejecutoras y rindentes del Gobierno Regional de Lambayeque.

D) **APROBAR LA CAPACITACIÓN y DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO** estipulado en el reglamento de la ley servir que es el 040-2014 PCM y **EL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL** estipulada en la ley 30057, ambos concertados en el título 1 y 2 del presente reglamento y de la presente ley del servicio civil

7.0 DISPOSICIÓN FINAL: Déjese sin efecto, según el caso, toda Directiva, o documento interno que se opongan a la presente norma regional.

8.0 VIGENCIA: La presente Directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación por Decreto Regional.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. En esta tesis se propuso la incorporación de directiva en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019. En la cual se llegó a la conclusión que, si es necesario introducir una directiva en meritocracia ya que un 85,84 % de 113 abogados especialistas, precisaron que si es necesario introducir la meritocracia ya que al incorporar esta nueva directiva la entidad alcanzaría mayores niveles de eficacia, eficiencia y se lograra tener personal idóneo en base al mérito que

debe tener un trabajador para ingresar a una entidad pública o al merecimiento de un cargo ya sea servidor público o funcionario público.

2. También en esta tesis se diagnosticó el estado actual de la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, siendo así que la oficina de gestión de talento humanos no aplica la metodología e instrumento para la gestión del rendimiento, definidos por servir, en conclusión, ya que es necesario que la oficina de recursos humanos tenga que monitorear el correcto desarrollo de la gestión de rendimiento ya que actualmente no lo viene desarrollando, por lo que se puede afirmar, por la encuesta planteada a 113 abogados especialistas dando un resultado de un 88,5 % que si es necesario el monitoreo del desarrollo de la gestión de rendimiento.

3. En esta tesis se identificó los factores influyentes en la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019, claramente se pudo apreciar que la eficiencia, la capacidad, los procesos, los niveles jerárquicos como también el nivel de desempeño de los servidores públicos y funcionarios públicos, tienen que estar acompañados de la regulación de un marco normativo y no solamente eso, sino que necesariamente tiene que estar regulada por una directiva para que esta implemente y logre funcionar a su normalidad.

4. En esta investigación se diseñó la incorporación de directivas en meritocracia para mejorar la situación del gobierno regional de Lambayeque, tomando como puntos de referencias el servicio civil meritocrático que se encuentra en la ley 30057 y su presente reglamento 040-2014 PCM.

5. En esta tesis se estimó los resultados positivos y necesarios que generará la implantación de la incorporación de directivas en meritocracia en la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019. De esta manera se puede probar que es necesario una directiva para la correcta implementación de perfiles de puestos como también evaluaciones constantes y el correcto funcionamiento de la misma entidad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la ley 30057 y su reglamento D.S 040 PCM tenga su directiva en la oficina de recursos humanos del gobierno regional de Lambayeque, debido a que la ley no puede funcionar con solamente su reglamento si no que claramente tiene que tener una directiva de la misma institución que es objeto de investigación o de estudio que es el gobierno regional de Lambayeque, ya que si logramos introducir una nueva directiva en meritocracia, para que pueda tener la entidad mejor eficiencia al momento de tomar en cuenta con la calidad, la aptitud y actitud de los servidores públicos o funcionarios públicos que ocupan un puesto de trabajo dentro del gobierno regional de Lambayeque, en la cual también se podrá medir a los servidores y funcionarios públicos, a través de la evaluaciones, desempeños y logros que ellos puedan tener, teniendo como base el marco normativo de la ley 30057 y su reglamento DS N° 040-2014 PCM.
2. también se recomienda que la gestión de talento humano del gobierno regional de Lambayeque sea el responsable directo de la incorporación de directiva en meritocracia, y que esta misma se encargue de todos los procesos que conlleva a la incorporación de una directiva como talleres de inducción, selección, regulación o de poder establecer los perfiles de puestos y también las remuneraciones que los servidores y funcionarios tienen que tener por pertenecer a este nuevo régimen.
3. Promover de manera comprometida el estudio coherente y permanente de la incorporación de una directiva en meritocracia en la gestión de talento humano del gobierno regional de Lambayeque o como otros lugares de acopio y que puedan extenderse a otras entidades públicas que necesiten mejorar como entidad y tenga un correcto funcionamiento.

REFERENCIAS.

- Asencios. (2016). “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue” Lima, Perú, tesis (p. 87).
- Alcazar, L., Andrade, R., Kuramoto, J. & Maguiña, D. (2010). Consultoría para el estudio de prácticas de Gestión de Recursos Humanos en Entidades Públicas. Lima: GRADE.
- Aguirre. (2015), en su investigación en el lugar de Andahuaylas, Perú “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”, para poder optar el grado optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la universidad NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 76.
- Arámbula Quiñones, Héctor Rafael (2015). La Profesionalización y el Desarrollo de la Alta Dirección en el Sector Público. (Tesis Doctoral) Recuperado: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rafael_Arambula.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barbosa, Livia (1999). «Meritocracia a la brasileña- Qué es la meritocracia en Brasil.» Revista del CLAD Reforma y Democracia No.14, p. 1999: 1-2.
- Batallas, G. O. (2007). repositorio. Obtenido de repositorio.iaen.edu.ec: <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/87>.
- Barbosa, Livia. «Meritocracia a la brasileña- Qué es el desempeño en brasil?» Revista del CLAD. Reforma y Democracia, 1999: 149-150.
- Beltrán Larco, Luisa Pamela (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. (Tesis de Maestría).

Recuperado:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=1) Corrales, A.

Búcaro Chicas Y. D. (2013) Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos. [Tesis magistral] 2013. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JULIO DE 2013. [Fecha de consulta: 11-02-2016] Disponible: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/07/Bucaro-Yuri.pdf>.

Bocanegra. (2016), en su investigación en la ciudad de Humanchuco - Perú titulada: “la ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiencia del recurso humano en la UGEL Sánchez Carrión” para optar el título de licenciado en administración dándonos a conocer dentro de sus conclusiones escribiendo lo siguiente:

Castillo (2010) en su publicación titulada “la importancia de la gestión de talento humano” de fecha 04 de noviembre del 2010. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3a. Edición). México: Editorial McGraw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México, Editorial McGraw-Hill.

Corrales, A. (2015). Antecedentes de la Ley del Servicio Civil. Recuperado:http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/2993/1/IV_UC_LI_Comentarios%20a%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20y%20sus%20reglamentos_2015.pdf.

Cortázar J., Lafuente M. y Sanginés M. (2014). Una década de reformas del servicio civil en América Latina. Recuperada: <http://corpflorentino.org/wp>

content/uploads/2017/10/Alservicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-enAmerica-Latina.pdf.

CORREO (2014) en su diario publicado el 23 de octubre del año 2014.
<https://diariocorreo.pe/peru/10-casos-de-nepotismo-493666/>

Crespo, José Antonio. «Los Estudiantes Universitarios Frente Al Discurso Oficial.»
Foro Internacional 31, no. 1, 1990: 120.

Campoverde. (2016), en su investigación en el lugar de Quito - Ecuador titulada: “La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013”, para poder optar el grado a Maestría en Desarrollo del Talento Humano, en la universidad Andina Simón Bolívar, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 53, 54, 55.

Delgado, S., & Ena, B. (2009). Recursos Humanos (4ta ed.). España, España: Mc Graw Hill Ojo.

Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos (3ra ed.). España, España: Mc Graw Hill.

Dolan, S., & Valle, R. (2007). La Gestión de los Talentos Humanos (3ra ed.). España, España: Mc Graw Hill.

Durand, Jorge (2015). La Jornada. 23 de agosto de 2015.
<http://www.jornada.unam.mx/2015/08/23/opinion/017a2pol> (último acceso: 29 de junio de 2016).

Enrique Ayala Mora (1983). Ecuador entre los años veinte y sesenta : época republicana IV el Ecuador entre los años veinte y sesenta, de Enrique Ayala Mora, 41-42.
Quito: Corporación Editora Nacional.

Espinoza. (2014), en su investigación en el lugar de Santiago - Chile titulada: “Discurso meritocrático Significados y valoraciones diferenciadas en Chile

contemporáneo”, para poder optar el grado título profesional de Sociólogo, en la universidad de Chile, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 141.

Flórez, J. (2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: Perspectivas y Resultados de la Profesionalización de la Función Pública. <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/download/1597/1367>.

Figuroa. (2017), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017.”, para poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 77.

Freidenberg, Flavia. (2009) «La gobernabilidad democrática en Ecuador: factores condicionantes y las encrucijadas del cambio político.» Selected Works; Universidad de Salamanca.

Grijalva, Wilson Miño. «La economía ecuatoriana de la gran recesión a la crisis bananera.» En Nueva historia del Ecuador. Volumen 10: época republicana IV el.

GESTIÓN (2019), en su artículo publicado el 21 de abril del año 2019.

<https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-revisara-designacion-cargos-confianza-municipalidad-lima-entidades-264704>

Hay Group. (2002).Factbook : recursos humanos. Barcelona: Aranzadi & Thomson.

Herrera, Jorge Antonio (2013). «Etiqueta. equidad y meritocracia.» Revista latinoamericana de Bioetica, : 14.

Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (1ra Edición). México: Editorial Trillas.

- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos* (2a. Edición). España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Jiménez, Alfredo Ramos (2014). *La construcción del orden democrático. Burocracia, tecnocracia y meritocracia*. Venezuela: Universidad de los Andes.
- Longo, F. (2008). *El Reto de Construir Meritocracias Flexibles en el Empleo Público*. *Revista de Administración Pública*, (3, 136-165).
- Longo, F. (2005). *Planificación estratégica y gestión estratégica de recursos humanos*. Victoria gastéis.
 Recuperado de <https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/26/2226.pdf>.
- López, Fernando. (2011) “Reseña sobre la evolución de la administración” en el Ecuador. Quito.
- Lafuente M. y Sanginés M. (2014). *Una década de reformas del servicio civil en América Latina*. Recuperada: <http://corpflorentino.org/wp-content/uploads/2017/10/Alservicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-enAmerica-Latina.pdf>.
- Llerena Zea, Bestsabe Aurora (2015). *Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú - Arequipa*, (Tesis Doctoral). Recuperada: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5180/9A.0347.DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lacoviello M. (2015) *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Instituciones para el Desarrollo. División de Capacidad Institucional del Estado. Nota Técnica N° IDB –TN – 845. Banco Interamericano de Desarrollo. 2015. p. 90. Perú
https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7152/ICS_TN_Diagnostico_institucional_del_servicio_civil_Peru.pdf?sequence=1.

Llerena. (2017), en su investigación en el lugar de Arequipa –Perú, titulada: “ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015”, para poder optar el grado de DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES, en la universidad Peruana los ANDES, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 117.

La verdad (2019). En su diario oficial fue publicado el día 07 de mayo del 2019.

La verdad (2017) en su diario, que fue publicado el 23 de enero del 2017, <https://www.facebook.com/diariolaverdadPeru/posts/1649623112006058/>.

La industria (2019) en su gran diario del norte, que fue publicado el 22 de mayo del 2019. <http://www.laindustriadechiclayo.pe/noticia/1558651648-procurador-renuncio-al-cargo-tras-escandalo-de-contratacion>.

MORA (2008), en su investigación en el lugar de Bogotá - Colombia “propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información s.a” para poder optar el grado por el título de comunicadora social-organizacional, en la universidad pontificia universidad javeriana, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 83.

Montalvo. (2017). “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios” Lima, Peru, tesis (p. 55, 57, 58, 59).

Montes, M. J., & Gonzáles, P. (2006). Selección de Personal. España: Ideas Propias.

Meza, M. & Martínez, R. (2015). Situación actual de las oficinas de recursos humanos. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Simposio o conferencia llevada a cabo en el congreso CLAD, Lima.

- Méndez, Miguel Ángel Bohórquez. «La implementación de la meritocracia en Colombia (1983-2010).» Madrid: Universidad Complutense de Madrid , 2015.
- Montalvo (2017) en su investigación en el lugar de Tarapoto - Perú titulada: “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 50.
- Murillo, W. (2008). La investigación científica.
- Nogueira, Marco Aurelio.(1999) «Un Estado para la sociedad civil.» Revista del CLAD. Reforma y Democracia, p 101-108.
- Orozco. (2018), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.”, para poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 77.
- Ponce, P. (2014). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito - Ecuador. Tesis de maestría.
- Peters, Guy (2007). «Globalización, gobernanza y Estado: algunas proposiciones acerca del proceso de gobernar.» Revista CLAD Reforma y Democracia No. 39,: 1.
- Ramio, C, (2003). “Repensando la función pública como institución. Oportunidades y amenazas para su extensión a las realidades políticas administrativas latinoamericanas” revista vasca de administración publica país vasco, número 65-1, p.149-175.
- RAMIÓ, Carles y SALVADOR, Miquel (2003) “Repensando la función pública como institución. Oportunidades y amenazas para su extensión a las realidades político

administrativas latinoamericanas”. Revista Vasca de Administración Pública. País Vasco, número 65-1, pp. 149-175.

Ramos. (2018), en su investigación en el lugar de Chiclayo - Perú titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.”, para poder optar el grado Maestra en Administración de Negocios, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 77.

ROJAS. (2018), en su investigación en el lugar de LIMA – PERÚ “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018”, para poder optar el grado optar MAESTRO EN GESTIÓN EN SALUD, en la universidad Norbert Wiener exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 80.

RODRÍGUEZ y SANTOFIMIO. (2016), en su investigación en el lugar de Bogotá - Colombia “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.” para poder optar el grado maestría en educación con énfasis en gestión educativa, en la universidad libre de Colombia, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 143.

RPP (2019) en su noticiero de fecha del 06 de febrero del año 2019 – Lambayeque.
<https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-14-funcionarios-de-confianza-del-gobierno-regional-no-cumplen-con-el-perfil-profesional-noticia-1179448>.

RPP NOTICIAS (2011), en su noticiero de fecha 15 de julio del 2011, en la ciudad Ayacucho: <https://rpp.pe/peru/actualidad/ayacucho-investigaran-a-regidores-de-san-juan-bautista-por-nepotismo-noticia-385271>

Servicio civil peruano - servir. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Perú, mayo 2012. p. 143, 2- 5

SERVIR (10-11-2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 328-2014-SERVIR-PE (10-11-2014). Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades

públicas. Perú. Recuperado:
<http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014SERVIR-PE.pdf>

Servicio civil peruano - Servir. Documento de Trabajo N° 1-2015: Marco conceptual del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano. Editado: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Perú, mayo 2015. Recuperado: http://storage.servir.gob.pe/serviciocivil/documento_de_trabajo_nro_1_2015_servir.pdf

Servicio civil peruano (2012) - servir. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Perú, mayo 2012. p. 143, 2- 5

SERVIR (10-11-2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 328-2014-SERVIR-PE (10-11-2014). Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Perú. Recuperado:
<http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014SERVIR-PE.pdf>.

SERVIR. (2014) Servicio Civil. Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria. Herramienta del Perú que crece. (104-2014) Perú. Recuperado: <http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/noticias-yeventos-/1755-evaluaciones-de-desempeno-de-servidores-publicos-se-realizaratodos-los-anos-y-sera-obligatoria.html>.

SERVIR. (s.f.) Plan de desarrollo de personas al servicio del Estado – PDP Quinquenal 2012-2016. Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial – CONIDA “Agencia Espacial del Perú”. Recuperado: http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/pdpconsolidado/voluntario/Q_CONIDA.pdf.

Sotelo. (2017), en su investigación en el lugar de Tarapoto - Perú titulada: “Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017”, para poder optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, en la universidad UCV, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 110.

SERVIR (2015). Documento de trabajo n° 1-2015: Marco conceptual del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil. Recuperado de: http://storage.servir.gob.pe/serviciocivil/documento_de_trabajo_nro_1_2015_servir.pdf.

Torres, V. (2017). “la implementación de la ley servir durante el periodo 2013- 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de transito de los ministerios” pontificia universidad católica del Perú Lima, Perú, tesis (p. 125).

file:///C:/Users/Alex/Desktop/TESIS%20ANTECEDENTES/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf.

Torres, V. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios (Tesis de Maestría).

TORRES y TORRES. (2010), en su investigación en el lugar de Bogotá – Colombia, titulada: “capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratorios de Colombia.”, para poder optar el grado de administración de empresas, en la universidad Javeriana, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 65.

Torres y Solano. (2017), en su investigación en el lugar de Huancayo – Perú, titulada: “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno

Regional de Huancavelica - 2016”, para poder optar el grado de Licenciada en Administración, en la universidad Peruana los ANDES, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 115.

Vargas. (2013), en su investigación en el lugar de Quito - Ecuador titulada: “análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: instituto de altos estudios nacionales.”, para poder optar el al título de Magíster en Gestión Pública, en la universidad de postgrado del estado, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 90.

Vásquez. (2018), en su investigación en el lugar de Lima – Perú, titulada: “Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín”, para poder optar el grado de Maestro en Gestión Pública, en la universidad cesar vallejos, exponiendo dentro de sus conclusiones lo siguiente: p. 75.

(2015). Antecedentes de la Ley del Servicio Civil. Recuperado: http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/2993/1/IV_UC_LI_Comentarios%20a%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20y%20sus%20reglamentos_2015.pdf Cortázar J.,

ANEXOS

ANEXO

“LINEAMIENTOS PARA EL TRÁNSITO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, LEY 30057”, nos hace referencia la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

1. Objeto

Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer la ruta que las entidades públicas deberán seguir para transitar al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Esta ruta está compuesta por etapas que implican una revisión de la situación actual de la entidad, así como una mejora de su organización y de sus recursos humanos con el objetivo de sentar las bases para mejorar el desempeño de las entidades y los servidores públicos. Su implementación exige el compromiso de las Autoridades Administrativas en el tránsito al nuevo régimen para conseguir los resultados esperados, conforme se resume en el Cuadro 1 que se anexa al presente.

2. Etapas para el tránsito de las entidades al nuevo régimen del Servicio Civil La ruta para pasar al nuevo régimen consta de cuatro etapas:

2.1 Preparación de la entidad: tiene por objeto garantizar que todos los servidores y servidoras de la entidad conozcan la ruta que la entidad deberá seguir para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil, y el adecuado conocimiento de las herramientas necesarias para dicho tránsito.

2.2 Análisis situacional de la entidad: esta etapa tiene por finalidad reconocer la situación actual de la entidad en lo referente a procesos y puestos e identificar las oportunidades de mejora pertinentes.

2.3 Aplicación de mejoras internas: esta etapa tiene por objeto asegurar que los esfuerzos de la entidad se orienten a la prestación efectiva de servicios de calidad a los ciudadanos.

2.4 Implementación del nuevo régimen: Se implementa el régimen de la Ley del Servicio Civil, mediante la convocatoria a los concursos públicos, el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la puesta en práctica de los procesos mejorados.

3. Etapa 1: Preparación de la entidad.

Durante esta etapa.

- a.** Se conformará una Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil que estará encargada de impulsar el proceso de tránsito al nuevo régimen y la difusión y supervisión de cada una de sus etapas y, en representación de la entidad, coordinará con SERVIR el desarrollo de las etapas de dicho proceso.
- b.** Se buscará garantizar que todos los servidores públicos de la entidad conozcan los objetivos que se persiguen en el proceso de tránsito, así como las características y la importancia de cada una de sus etapas.
- c.** Se pondrán a disposición de las entidades las metodologías y herramientas para ser utilizadas en las etapas del proceso de tránsito al nuevo régimen. SERVIR pondrá a disposición las metodologías y herramientas necesarias para dicho tránsito. La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros será la encargada de proveer las metodologías y herramientas necesarias en lo referido a procesos.
- d.** La Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, se conformará mediante Resolución Administrativa del titular de la entidad y estará compuesta al menos por:

- Un representante del titular de la entidad, de preferencia será un servidor que ejerza funciones atribuidas a la entidad.
- El Secretario General o Gerente General o quien haga sus veces.
- El jefe del área de Recursos Humanos, o el que haga sus veces.
- El jefe del área de Planificación y Presupuesto, o Racionalización, u Organización y Métodos, o la que haga sus veces.
- Un representante del área de Administración, o la que haga sus veces.

4. Etapa 2: Análisis Situacional de la entidad.

Durante esta etapa:

a. La entidad o quien esta delegue recogerá información de la situación de la entidad en dos ejes:

- Procesos que ejecuta la entidad.
- Puestos de la entidad.

b. Todos los órganos y unidades orgánicas de la entidad deberán colaborar brindando la información requerida.

c. La información de los puestos se recogerá a través de la herramienta de Mapeo de Puestos que registrará todos los puestos con los que cuenta la entidad en todos los regímenes y bajo todas las modalidades de contratación, de conformidad con la metodología aprobada por SERVIR.

d. La información de los procesos se recogerá a través de la herramienta de Mapeo de los procesos, de conformidad con la metodología aprobada por la Secretaría de Gestión Pública.

e. La Comisión de Tránsito analizará la información recolectada y la situación de la entidad, de acuerdo a la metodología provista para tal fin, e identificará las oportunidades de mejora interna en un informe.

f. Mediante resolución del titular de la entidad se aprueba el informe de la Comisión de Tránsito, disponiéndose las mejoras internas.

5. Etapa 3: Aplicación de la mejora interna.

La entidad promueve una mejora integral en sus procesos y puestos a través de la mejora de sus instrumentos de gestión:

1. De ser el caso, actualiza o reestructura el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
2. De ser el caso, actualiza o reestructura el Manual de Procesos.
3. Establece los puestos necesarios y los perfiles de dichos puestos, acorde con las funciones que deban desempeñar. A partir de ello, se elabora el Manual de Perfiles de Puestos - MPP, de conformidad con la metodología aprobada por SERVIR.
4. Una vez actualizados los instrumentos de gestión señalados en los puntos anteriores, valoriza los puestos, de acuerdo con el Reglamento de Compensaciones dispuesto por la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
5. Elabora el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). Este instrumento de gestión reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP)
6. de conformidad con lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Etapa 4: Implementación del Nuevo Régimen.

Una vez aprobado el CPE, las entidades pueden implementar el nuevo régimen, llevando a cabo los concursos para los puestos que consideren pertinentes e implementando los procesos mejorados.

CUESTIONARIO

LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVAS EN MERITOCRACIA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE.

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá constatar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para hacer presentados como averiguaciones en forma de acuerdo. DIRIGIDO A ABOGADOS ESPECIALISTAS, JUECES Y PERSONAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE Le agradezco se sirva responder a este breve cuestionario

A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

**TD: Totalmente en desacuerdo D: Desacuerdo NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
A: Acuerdo TA: Totalmente de acuerdo**

N°	ITEMS	INDICES				
		TD 1	D 2	NO 3	A 4	TA 5
01	Considera usted necesario introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que la Entidad brinda a los ciudadanos.					
02	Considera usted que el Régimen de Servicio Civil, mejora los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentiva su crecimiento personal y profesional en la administración pública.					
03	Considera usted que la actitud del servidor es vital para lograr la finalidad de la Ley Servir en la Entidad.					
04	Considera usted que el servidor tiene la aptitud necesaria para el cumplimiento de sus funciones.					
05	Considera usted que la calidad del servicio dependa exclusivamente de buen desempeño del servidor público.					
06	Considera usted que la entidad deba sistematizar sus procesos de atención al ciudadano.					
07	Considera usted que la entidad deba sistematizar sus los servicios que brinda a la sociedad.					
08	Considera usted necesario que la Entidad identifique, reconozca y promueva el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales.					
09	Considera usted que la planificación institucional constituya fuente objetiva para la valoración del rendimiento de los servidores.					

10	Considera usted necesario que la Oficina de Recursos Humanos tenga que monitorear el correcto desarrollo de la gestión del rendimiento en la entidad.					
11	Considera arbitrario que el servidor público esté sujeto a evaluaciones constantes.					
12	Considera usted que cada servidor y funcionario cumple con el perfil de puesto que ocupa.					
13	Considera usted que la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, busca el logro de los objetivos del Estado.					
14	Considera usted que la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, busca la realización de prestaciones de servicios públicos.					
15	Considera usted que la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, busca la optimización de los recursos públicos.					
16	Considera usted con la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, la entidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia.					
17	Considera usted con la Ley 30057 y su reglamento - Régimen de Servicio Civil, la entidad promueva el desarrollo de las personas que lo integran.					
18	Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos aplica la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por SERVIR.					
19	Considera usted que la Oficina de Recursos Humanos deba capacitar a los funcionarios públicos, directivos, jefes y responsables de área antes de asumir sus funciones.					
20	Considera usted pertinente que la Oficina de Recursos Humanos comunique a los servidores civiles los procedimientos básicos y características de la gestión del rendimiento, así como los derechos y obligaciones.					
21	Considera usted que un servidor capacitado en sus funciones preste servicios de calidad a los ciudadanos.					
22	Considera usted que la Oficina de recursos Humanos de la entidad, brinde talleres de inducción a los servidores públicos, para garantizar un buen servicio a los ciudadanos.					
23	Considera Ud. que los objetivos estratégicos son consistentes con la misión de la institución.					
24	Considera Ud. que los objetivos de gestión de las áreas son consistentes con los objetivos de gestión institucional.					
25	Considera Ud. que el MOF establece las funciones de todas las áreas de los niveles jerárquicos .					
26	Considera Ud. que la Institución ha aplicado estrategias de fortalecimiento para mejorar la calidad de los servicios.					
27	Considera Ud. que los funcionarios que toman decisiones administrativas tienen nivel de autoridad.					
28	Considera Ud. que existe personal idóneo para el desarrollo de las funciones de cada una de las áreas.					
29	Considera Ud. que en el reglamento interno están establecidos todos los aspectos para el desarrollo profesional del personal.					
30	Considera usted que la Entidad evalúa a los funcionarios y servidores públicos.					
31	Considera usted que la Entidad cuenta con instrumentos idóneos que permitan evaluar el desempeño a los funcionarios y servidores públicos.					
32	Considera usted que el desempeño del servidor público depende de los recursos logísticos y presupuestarios que se le asignen.					

33	Considera usted que los funcionarios de confianza, sean evaluados con los mismos instrumentos que los servidores públicos.					
34	Considera usted que la evaluación de desempeño sirve de justificación para despedir a personas.					

PREGUNTAS Y OBJETIVOS			
PROBLEMA:	¿Cómo mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018?	OBJETIVO:	proponer la incorporación de directivas en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018
ACTUAL:	¿Cuál es el estado actual de la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018 ?	OE1:	Diagnosticar el estado actual de la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018
FACTORES INFLUYENTES:	¿Qué factores influyen en la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018 ?	OE2:	Identificar los factores influyentes en la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018
DISEÑO DE LA SOLUCIÓN:	¿Qué características debe tener una estrategia de solución para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018 ?	OE3:	Diseñar la incorporación de directivas en meritocracia para mejorar el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2018
RESULTADOS:	¿Qué resultados generará la implantación la incorporación de directivas en meritocracia en la gestión de talento humano en el gobierno regional de	OE4:	Estimar los resultados que generará la implantación la incorporación de directivas en meritocracia en la gestión de talento humano en el gobierno regional de

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO)

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: LA INCORPORACIÓN DE DIRECTIVA EN MERITOCRACIA	La directiva es una Disposición, generalmente establecida por un organismo, que han de cumplir todos sus miembros. Monteza (2010). Durand (2015) "las instituciones que se caracterizan por la corrupción, el corporativismo y son clientelares, son espacios clave para el subdesarrollo, donde el fomento de la MERITOCRACIA debería primar para su desarrollo, ya que esto permite que los procesos de selección, contratación y crecimiento laboral sean aplicados bajo parámetros como el mérito de las personas".	eficiencia	calidad, aptitud, actitud	Entrevista
		capacidad	evaluación desempeño y logro	
		marco normativo	ley 30057, DS N° 040-2014 BCM, reglamento de la ley 3057	
Dependiente: LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Se entiende por gestión de talento al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. Mejía (2009). a gestión de Recursos humanos es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (Montes, 2006).	procesos	Talleres de inducción, selección, capacidades, regulación.	Entrevista
		Nivel jerárquico	Cargos, responsabilidad, remuneraciones.	
		nivel de desempeño	plazos, metas, evaluación	