



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley de Servir
en CONCYTEC, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ana Bertha Montalvo Cachay (ORCID: 0000-00002-4249-071X)

ASESORA:

Mg. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Doy profundamente las gracias a mi esposo Javier mi compañero de toda la vida, a mis hijos Fiorella y Piero por la paciencia y comprensión, A mi padre y madre, quienes fueron los gestores para emprender mis estudios, por el apoyo permanente e incondicional que me han prestado, sin su ayuda no hubiera sido posible la culminación de este trabajo.

Agradecimiento

Al concluir este trabajo, agradezco primeramente a Dios por ser la luz que ha guiado mi camino durante toda mi vida, por estar junto a mí y jamás abandonarme a la profesora Silvia Alza Salvatierra, mi asesora de la presente tesis; de quien recibí la dirección y orientación adecuada y oportuna para la planificación y el desarrollo de esta investigación, sus constructivas indicaciones y su permanente disposición a contribuir en el trabajo investigador y con su experiencia profesional me dio un enfoque claro para cumplir el objetivo, el cual fue realizar un trabajo importante y de calidad.

A las Autoridades y Docentes de la Universidad César Vallejo, por haber compartido conocimientos, experiencias y vivencias y evidenciar con ello que la cultura no es patrimonio de un solo dueño, dándome la oportunidad de ser una mejor persona y profesional, convirtiéndome así en un referente para mi familia y la Sociedad; de la misma manera a todas las personas, que de una u otra manera presentaron su valiosa colaboración en la realización del mismo.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MONTALVO CACHAY, ANA BERTHA**

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

LA GESTIÓN DE SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y LA LEY DE SERVIR EN CONCYTEC. LIMA 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 4:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Gustavo Zarate RuiZ

Firma: 

VOCAL: Mg. Silvia Alza Salvatierra

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA

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

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

Declaración de autoría

4. Declaración de autoría

Yo, Ana Bertha Montalvo Cachay, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: **“La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley de Servir en CONCYTEC, Lima 2019”**, en 81 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 20 de julio de 2019.



Ana Bertha Montalvo Cachay

DNI N° 06875415

Índice

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	01
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Resultados descriptivos	18
3.2. Resultados inferenciales	22
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
Referencias	30
Anexos	37

Índice de tablas

Tabla 1	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	16
Tabla 2	Distribución de frecuencia de la variable Gestión de servidores y sus dimensiones	18
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la variable Ley del Servicio Civil y sus dimensiones	20
Tabla 4	Correlación entre la variable Gestión de servidores y la Ley del servicio Civil	22
Tabla 5	Correlación entre la variable Gestión de servidores y sus dimensiones y la Ley del Servicio Civil	23
Tabla 6	Operacionalización de la variable Gestión de servidores bajo el régimen Laboral de la actividad privada	64
Tabla 7	Operacionalización de la variable Ley de Servir	65
Tabla 8	Distribución de la población	66
Tabla 9	Fiabilidad de los instrumentos	67

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	14
Figura 2. Niveles de percepción de la variable Gestión de Servidores y sus dimensiones	18
Figura 3. Niveles de percepción de la variable Ley del Servicio Civil y sus dimensiones	20
Figura 4. Proceso de Gestión de Servidores (DLeg. N° 728)	63

Resumen

La presente tesis se enmarcó en de la línea de investigación Reforma y Modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019

La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre la gestión de servidores y la Ley de Servicio Civil. La población estuvo conformada por 96 trabajadores del CONCYTEC Lima. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para medir la variable Gestión de servidores se elaboró un cuestionario conformado por 30 ítems, y para medir la variable Ley del Servicio Civil un cuestionario conformado por 20 ítems y se utilizó el software estadístico SPSS versión 24 para procesar los datos.

Los resultados de la investigación determinaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.521 y un valor p calculado menor que 0.05, por tanto, se concluye que la variable Gestión de Servidores se relaciona directa y significativamente con la variable Ley de Servicio Civil, y se determinó que la relación es positiva, moderada o media,

Palabras clave: Servicio civil, Ley Servir, régimen laboral de la actividad privada.

Abstract

This thesis was framed in the line of research Reform and Modernization of the State. The objective of the investigation was to determine the relationship between the management of servers under the labor regime of private activity and the Civil Service Law in CONCYTEC, Lima 2019

The research was of a basic type, non-experimental design, cross-sectional level, because the relationship between server management and the Civil Service Law was determined. The population was made up of 92 workers from CONCYTEC Lima. The sample consisted of 44 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the Likert scale questionnaire. To measure the Server Management variable, a questionnaire consisting of 30 items was prepared, and to measure the Civil Service Law variable, a questionnaire consisting of 20 items was developed and the SPSS version 24 statistical software was used to process the data.

The results of the investigation determined that the Server Management variable is directly and significantly related to the Civil Service Law variable with a Spearman correlation coefficient of 0.521. The hypotheses proposed were concluded by concluding that the relationship between variables is positive average.

Keywords: Civil service, Server management, reforms.

I. Introducción

La reestructuración del Servicio Civil es uno de los inconvenientes que ha afectado a la mayoría de naciones, la problemática en la que intervienen diversos factores, destacándose uno en particular: las limitaciones del recurso humano, asociado a la debilidad en el cometido de los organismos públicos y la falta de articulación entre la política de Estado y la administración de los servidores públicos, cuyos efectos se aprecian en la eficacia de los servicios públicos (Ugarte, 2011). Es así que en los últimos años los países vienen realizando diversas reformas con el propósito de promover una gestión pública moderna y eficiente, generadora de valor y cuya principal función sea proporcionar una mejor atención al ciudadano.

El servicio civil ha pasado por grandes cambios, podemos mencionar ciertos aspectos como lo son la crisis fiscal, lo cual ha producido que los procesos sean tratados de una manera más amplia y con un alto grado de eficiencia, también la crisis de autenticidad de lo público ante la población, del mismo modo podemos mencionar los cambios sociales, de la utilización de la tecnología y el ámbito de trabajo en el cual el empleador se sienta en comodidad y con una máxima satisfacción (Echebarría, 2004). La evaluación de desempeño es la base para el ascenso en la carrera de servicio civil como lo plantean los modelos de Canadá y Chile (Ketelaar, Manning y Turkish, 2005).

La reestructuración del servicio civil chileno cuenta ya con más de 10 años y sigue en proceso de expansión, mientras que las reformas emprendidas en América y Europa continúan ejecutándose y cuentan hoy día con una durabilidad de 18, 8 y 24 años, respectivamente (Gringle, 2012).

Es importante mencionar que el servicio civil en diferentes sociedades y regímenes, tienen matices comunes, como evidencian Prokofiev, Krasnyukova, Bogatyrev, Belyaev, y Eremin (2018) en su estudio realizado bajo la perspectiva integral y combinando la técnica lógica, analizaron la organización y la implementación de la función pública en Rusia. Concluyen que, en la Federación de Rusia, la principal tarea de la gestión pública consiste en el visto bueno y firma de los contratos de servicios, el establecimiento de los lineamientos de los servicios y la separación de los trabajadores de la organización pública por motivos de despido. La importancia de la labor realizada por los servidores públicos es evidente dado los estudios realizados en diferentes países, que parten de considerar en la definición del

régimen laboral, la concepción de trabajo, desde la perspectiva de los burócratas que implementan políticas de empleo según Tannuri y Pérez-Nebra (2018).

Países como Gran Bretaña, Estados Unidos y Nueva Zelanda promovieron su reforma del servicio civil en la década de los 80, estando actualmente en marcha de apreciación y en medio de aprender nuevas técnicas, otro de los países precursores y donde ha tenido la reforma una injerencia fundamental es Alemania y Austria. Por otra parte, en Holanda, se encontraba encaminada bajo un prototipo empresarial: No obstante, en Francia e Italia su enfoque es gerencialista, en otras palabras, privatizado y descentralizado. Finalmente nos encontramos con España, la cual como país ha tenido algunas insuficiencias en el marco organizacional, entre ellos encontramos a lo que llaman cuellos de botella, los cuales minimizan su responsabilidad en los departamentos públicos, puesto que algunos funcionarios no cumplen con sus funciones laborales. (Ortega, 2015).

La organización del sector público pregunta cómo y cuándo la legislatura delega autoridad a la administración pública. Argumentamos que los partidos políticos programáticos juegan un papel central, al facilitar la acción colectiva de los actores políticos. Dichos políticos pueden ser más fácilmente responsables de la inclusión de políticas públicas amplias, lo que los lleva a ser más sensibles a la calidad de la administración del sector público. Además, dichos políticos están en mejores condiciones de actuar colectivamente para imponer altos estándares de administración pública a un ejecutivo reacio (Domínguez, 1997).

El servicio civil es indispensable, existen agencias profesionales que permitir al gobierno responder a las agendas políticas de los funcionarios elegidos y nombrados (Frant, 1993).

Las reformas de sistemas de la alta Dirección pública (ADP) se han visto expuestas en dos circunstancias similares, países con un alto volumen institucional con alianzas de alto mando en el poder manifestaron su voluntad de progresar en la profesionalización del servicio civil (Ramos y Scrollini 2013).

Gómez, (2009) existe una realidad muy diferente sobre las leyes del servicio civil, es el caso de Venezuela, que se encontraba inmersa en un alto volumen de crisis política, y que las instituciones gubernamentales que promueven el prototipo sociopolítico, aún existen una amenaza subjetivamente percibida que no se consideran como derechos adquiridos, e intervienen en la vida pública.

En el trabajo de Heredia, (2002) sobre las reformas del sistema de personal del sector público en América Latina, las entidades orientan el trabajo empírico hacia la evaluación de desempeño, con estructurales y estrategias institucionales que influyen en la capacidad de cambio orientados hacia una mayor eficiencia, honestidad y responsabilidad por parte de los empleados del gobierno.

Una adecuada legislación de la reforma civil debe estar acompañada de una institución sólida, libre de presiones políticas, con experiencia, con suficientes recursos económicos y humanos para desempeñar sus funciones (Gutiérrez, 200).

Una problemática sobre reforma civil en otro país tales como España, donde el régimen español avista desde hace mucho tiempo la posibilidad de que el servicio civil indemnice a los servidores por daños causados y negligencias (Doménech, 2008).

El proceso de reforma civil en México, muestra problemas de diseño e implementación de políticas ya que la ilegalidad y otras características tradicionales de los sistemas administrativos mexicanos siguen siendo un impedimento para el diseño del marco institucional (Dussauge, 2011).

Arellano y Klinger (2006) ley de reforma del servicio de carrera profesional para los ministerios del gobierno nacional, están vinculadas en la gobernanza y la cultura política y administrativa que subyacen, han estimulado la reforma administrativa pública en todos los niveles del gobierno mexicano: nacional, estatal y local. Así mismo los trabajadores de nivel inferior aún están protegidos por un sistema corporativista que otorga a los sindicatos industriales poderosos los derechos constitucionales a representar a este electorado político y protegerlo mediante contratos de trabajo (Arellano y Guerrero, 2003).

En nuestra actualidad la reestructuración de la reforma Civil, busca resolver los inconvenientes más trascendentales del gobierno peruano en los últimos años, debido a la carencia de una gerencia pública eficiente, capaz de otorgar servicios de calidad y que esté acorde al aspecto financiero y desarrollo social experimentado por el país en las últimas décadas.

A lo largo de los años el Perú no ha conseguido constituir una gestión de Recursos Humanos eficaz, con un capital humano apto capaz de generar una adecuada atención de calidad que demanda la población, más bien ha predominado desde antaño, la naturalidad, el acopamiento político, la indiferencia y el desorden.

El Decreto Ley N° 11377, donde se define por primera vez la carrera administrativa y donde se regulan los derechos y deberes de los funcionarios públicos. En 1984, para complementar el Decreto Ley N° 11377, se promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público donde se establecen tres grupos ocupacionales (profesionales, técnicos y auxiliares), 14 niveles remunerativos, mayores requerimientos para ingresar a la gestión pública, concursos públicos, meritocracia y capacitación para los ascensos. Mediante Decreto Legislativo N° 1023, el 20 de junio del año 2008, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos del Estado, a fin de cooperar en el desarrollo continuo de la administración del Estado a través del reforzamiento del Servicio Civil. El 04 de julio del año 2013 se logra publicar la Ley del Servicio Civil (Ley N°30057, 2013), de algún modo en el Congreso de la Republica generó discusión pública sobre virtudes, impactos y desafíos.

Para las ocupaciones de los cooperadores de las organizaciones públicas, la ley de servir incremento sus lineamientos, procedimientos meritocráticos y con el apoyo de los derechos laborales del gobierno, y así tener un mejor alcance.

El 13 de junio del 2014 la Ley entra en vigencia después de aprobarse los reglamentos, también se crea el régimen con derechos y obligaciones de los servidores que pertenecen a carreras especiales.

La reforma civil se orienta, en la aplicación de avances continuos en los procesos de cada organización (BID, 2006). Para que las políticas públicas sean ágil y eficiente y así poder favorecer la economía del país debe tener una correcta planificación de sus servicios civil.

Fuentes (2009) afirma que un aspecto fundamental de los procesos de la reforma civil, implementado desde la creación SERVIR y proclamación de la ley del Servicio Civil, debe ser fortalecer la preeminencia de las personas, lo que quiere decir que, en el Estado, lo más importante es el ser humano ya que le da sentido y significado a la organización estatal.

El entorno del servicio civil peruano exige implementar medidas normativas que contribuye a la ineficiencia de la gestión pública (Cortés y Pietro, 2015). Es decir que es necesario implementar una reestructuración del servicio civil para mejorar institucionalmente y mejorar en la prestación de servicio al ciudadano.

Por otra parte, las personas logran y desarrollan sus competencias afuera de la organización e internamente dentro de ella, asimismo Longo (2004) hace referencia que: Los servidores civiles desarrollan y actualizan competencias en forma permanente para estar a un nivel acorde a las exigencias del trabajo. Por lo que ello ha vislumbrado notablemente que las competencias que se logran y desarrollan después de la incorporación de la persona a la organización.

Para la elaboración del modelo del servicio civil peruano, se revisaron las experiencias de otros países respecto a sus servicios civiles, para recoger buenas prácticas, se revisó los modelos de la reforma civil: i) abierto o de puestos cualquier persona que cumpla los requisitos; y ii) cerrado las personas que postulan al interior del gobierno. Se han identificado experiencias de un sistema de puestos abierto en Canadá (OECD, 2003).

En el artículo de Bonifacio y Falivene (2002) donde realizaron un estudio para analizar y comparar relaciones laborales constructivas y conocer que procesos y modernización estatal emplean las entidades de Costa Rica, Argentina México y Perú. La investigación se centró en las relaciones laborales que están insertadas en los sindicatos importantes de esos países y que por su representatividad ejercen las condiciones laborales en las entidades públicas.

Un caso de reformas reciente en la Republica dominicana, sobre estrategias para profesionalizar el servicio civil, se logró el consentimiento de una ley de servicio público y su ejecución parcial, esta reforma fue fomentada por el monitoreo social periodístico para poder alcanzar sus objetivos de reforma alineados con las prioridades estratégicas del Ministerio de Administración Pública (Schuster, 2014).

En un estudio realizado por Calderón y Fontaine (2016) sobre la reforma del servicio civil en Ecuador, inevitablemente el panorama nacional no era el mejor, las mayorías de las contrataciones de personal eran deficiente, lo que hacía que el objetivo de las entidades gubernamentales no cumpliera con sus metas por no tener funcionarios públicos eficientes.

De otra parte, cabe enfatizar que, en la actualidad CONCYTEC presenta un desorden en cuanto al capital del talento humano, ya que existen diferentes normativas laborales como los decretos legislativos 276, 1057, locación de servicios y los llamados personales contratado por terceros, cada cual con reglas diferentes en cuanto a las funciones o ejercen cargos similares. Lo citado muchas veces produce inconformidades en los servidores civiles en cuanto a pagos, obligaciones y derechos que le son aplicables, muchas veces vulnerando

la normativa vigente. Esta circunstancia se ve reflejada en algunos lineamientos que están enmarcados en la Ley del Servicio Civil, como inicio a la implementación del Régimen Civil, del mismo modo la implementación de algunos documentos de Gestión tales como; CAP-Provisional, Perfil del Puestos, Plan de Desarrollo de Personas-PDP, Régimen Disciplinario y otros, viene trascendiendo como parte de la reorganización de la Administración del talento Humanos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en la actualidad a nivel nacional viene desarrollando acciones para el ordenamiento del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno, del cual ha implementado un conjunto de normas, instrumentos, herramientas y mecanismos para implementar la reforma y fortalecer el Sistema Administrativo de Recursos Humanos. De lo detallado existen servidores civiles que tienen una percepción equivocada en cuanto a la normativa de la reforma y el Sistema Administrativo (SERVIR, 2015).

Para tal efecto, el estudio pretende arrimarse a la noción de los niveles de satisfacción con respecto al profesionalismo de la función pública en CONCYTEC, a través de una evaluación que contribuya a encontrar las falencias de mayor y menor satisfacción, de los ciudadanos que ingresen o postulen a la Institución. De acuerdo a lo expuesto y con pluralidad de problemas que actualmente afronta CONCYTEC, existen muchas dificultades para que se pueda mejorar la calidad del profesionalismo que se encuentra actualmente en los trabajadores. Dado lo mencionado anteriormente, se desarrolla la pregunta de indagación: ¿Cuál es la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada en el marco de la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019?

Para la construcción del marco teórico, se ha efectuado la búsqueda de investigaciones realizadas anteriormente en las fuentes primarias y secundarias tanto físicas como virtuales. A continuación, se detalla el resultado de cada uno de ellos.

Entre los estudios realizados en el entorno nacional tenemos la tesis de Vásquez (2018) realizó una investigación sobre grado de desempeño de la administración del capital Humano en el marco de la reforma Servir, concluyendo que los encuestados consideraron al departamento de RR.HH en un nivel regular con un 63%, es decir que se evidencian causas como la administración de retribución y de productividad que no se encuentran debidamente beneficiadas en cuanto a su funcionamiento.

A su vez la tesis de Morán (2017), analizó la influencia de ley del servicio civil en la gestión, concluyendo que los empleados encuestados consideraron en un nivel regular de

69,8% y también se determinó el coeficiente de $r= 0,778$ y que el p-valor 0,000, aduciendo alta correlación significativa. Romero y Mavila (2017) realizaron una investigación sobre el Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, determinando que se evidencia una conexión significativa entre ambas variables dado que el p=valor calculado es menor que 0.05. Por su parte Adalberto (2016) en su estudio para determinar la relación entre la implementación en el régimen del servicio civil y la gestión municipal concluyendo que la relación con la ejecución de servicio civil y el recurso humano es significativa.

Entre los estudios realizados en el entorno local se encontró la tesis de Quimper (2019), investigación acerca el servicio civil y la motivación laboral, se fijó la relación entre dichas variables, mediante la prueba de relación $r= 0,480^{**}$ y una significancia 0,000. Se concluyó una correlación positivamente media. Por otro lado. Se tiene la tesis de Rodríguez (2017) sobre Servicio Civil y Evaluación del Desempeño, concluye sus variables de estudio se relacionan en forma moderada y que esta relación es significativa. Asimismo, Reyna (2017) tuvo como propósito determinar la relación entre la variable Gestión de Personal y los Procesos Administrativos, se obtuvo un factor de relación $r=0,740$ que indica una conexión moderada con un valor $p < 0,01$, que, se puede afirmar que las variables se vinculan significativamente.

Llerena (2016) sobre Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales. Llega a la conclusión que dicha norma es positiva, ya que modernizará las áreas públicas, promoviendo así un mejoramiento de las gestiones de los RR.HH en base a incentivos, a transparencia y al respeto brindado entre los trabajadores, no obstante, fortalecerá las competencias laborales y sus gestiones a través de los resultados.

Para el sustento teórico de la investigación se ha revisado la bibliografía existente de autores renombrados orientados al análisis a la conceptualización definición de las variables. En cuanto a las bases teóricas de gestiones de servidores bajo el cargo de las funciones privadas en el sector público se tiene que se rige por Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo N° 728, promulgado el 8 de noviembre de 1991), creada para celebrar contratos para obras y servicios (Gómez, 1996).

Este decreto legislativo permite a las organizaciones públicas encargadas del régimen económico, regula los mercados inversionistas de disputa y de propiedad intelectual del cargo de las funciones de organizaciones privadas. (Sulmont y Távora, 1995).

En cuanto a la organización del sistema laboral para las organizaciones privadas la ley permite formalizar de manera flexible el capital humano ya que cada entidad establece su propia política interna (Saco, 1998).

Actualmente, en cuanto a las actividades del personal privado el 43% dependen al conjunto profesional, mientras que el 37% que, representados por los técnicos y auxiliares, el 16% representado por obreros y un limitado 3% por funcionarios 3% (Servir, 2012).

La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada tiene dimensiones identificadas tales como: *La selección* de personal bajo este régimen se realiza mediante concurso público y abierto, basado en el mérito y aptitud de las personas, con igualdad de oportunidades. Iacoviello y Zuvanic (2006) precisan que existen entidades con una misión futurista, un liderazgo gerencial busca profesionalizar a su personal mediante mecanismos meritocráticos de inclusión. *Capacitación* la Ley de productividad y competitividad laboral D.S. 003 (1997) las entidades deben estimular las aptitudes del personal y acondicionar al servidor para habitar vacantes o puestos de trabajos (GRADE, 2010). *Promoción* las entidades deben crear un sistema de puestos para el ascenso del personal que ya está trabajando. *Evaluación* es opinión del trabajador la forma de valoración que estime más conveniente para evaluar a su personal. Según Iacoviello & Zuvanic (2006), existen entidades que utilizan procesos de evaluación y sistematización de resultados. Por otro lado, la Ley del servicio público establece que la retribución del desempeño laboral se lleve a cabo mediante una evaluación equitativa y justa, la cual debe tener criterios mínimos. *Remuneraciones e incentivos* es la recompensa que se recibe el personal por sus actividades, sean monetario o de producto. El periodo de remuneración lo determina la organización. La norma legal contempla otros lucros como: aguinaldos por fiestas patrias y navidad; escolaridad; las CTS; vacaciones, seguro social; pago de pensiones e indemnización por despido injustificado. Las escalas remunerativas de las instituciones públicas entran en negociación con el Ministerio de Economía y Finanzas utilizando criterios no oficiales. Cada institución maneja anualmente su presupuesto, además, las entidades que no reciben transferencias del Tesoro Público por CAFAE, ellas mismas organizan su propio CAFAE para autofinanciarse. *Desvinculación* la Ley prescribe que el procedimiento o proceso por el cual se despide o finaliza un contrato de una persona dentro de una organización.

La Ley que fomenta el empleo recalca claramente cuáles son las causas del término del contrato de trabajo, distinguiendo las causas personales del trabajador, así como la

capacidad para efectuar el cargo. Ante ello Pasco (2001), precisa que la desvinculación del contrato requiere de una indemnización, esto gracias a un despido arbitrario.

En cuanto a la conceptualización del régimen del Servicio Civil, Cañedo (2013) menciona que con la aprobación de la Ley N° 1846-2012-PE, Con la ley, se inicia la reforma que apunta a reestructurar y perfeccionar la marcha del capital humano en el Sector Público, mejorando así el desarrollo en el servicio público. Esta reforma propone ser integral, y armonizar las obligaciones y derechos de los servidores que laboran en las entidades del gobierno, comprendiendo a los grupos ocupacionales: funcionarios, directivos, servidores de carrera, etc. Asimismo, la implementación de la ley es un proceso progresivo con un horizonte máximo de siete años en relación de la disponibilidad fiscal y en el marco de lo programado por la ley anual de presupuesto.

Cañedo (2013) señala que el servicio civil, es un sistema que se encarga de gestionar empleos públicos, además de ello también se encarga de administrar el capital humanos que están anexados al servicio de las entidades que existen en la sociedad.

Es necesario conocer que se entiende por Servicio Civil de Carrera para ello Pardo (2005) define al servicio civil como el procedimiento de acciones que permite a los servidores públicos ascender profesionalmente. También lo conceptualiza como un órgano político y constante de empleados que forman la estructura de gobierno cuyos elementos son la ley básica de administración de personal y un organismo responsable de su aplicación.

En México el Servicio Civil de Carrera fue diseñado con base a una gran variedad de experiencias extranjeras, para que se convierta en una organización abierta, flexible, democrática, eficiente y eficaz, pero sobre todo que se convierta en un mecanismo que garantice la equidad de conformidades en el acceso de las funciones públicas basándose principalmente en el mérito, dando lugar a un mejor desempeño institucional. Para poder lograr obtener una buena gestión pública se requiere la implementación de un servicio Profesional que permita un proceso de cambio tanto en la estructura del gobierno público como en sus órdenes de gobierno, de otra manera no será posible implementar el término profesionalización en instancias gubernamentales. La profesionalización de la función pública debe ser un imperativo del Estado en la perspectiva de generar un gobierno moderno para responder a los requerimientos actuales y perspectivas de la sociedad (Perroni, 2011).

Para Martínez (2003) los principios básicos que integran al servicio profesional de carrera son los siguientes: a) *Legalidad* nos indica los actos que lo fortalecen, y que los

servidores públicos tengan conocimiento acerca del marco jurídico; b) *Mérito* es el acenso a la función Pública por medio de procesos que se enfoquen en el mérito de las personas basado en aptitudes, actitudes, conocimientos y habilidades; c) *Igualdad* de Oportunidades todo individuo que cumpla con los requerimientos establecidos podrá formar parte del servicio público por medio de convocatorias que se realicen anteriormente; d) *Profesionalización* consiste en que las personas que ejerzan cargos dentro del servicio público, estos deben estar lo mejor preparado posible para que el cumplimiento de los objetivos sea de manera más óptima, si se toma estas acciones como medida, conllevará a que los servidores tengan el deber de poner al día sus conocimientos; e) *Honradez* todos los servidores públicos deben tener principio y valores para que no exista las desconfianza; f) *Imparcialidad* se refiere a la forma con la cual se deben de desenvolver los funcionarios públicos, lo cual debe ser ajeno a las etapas de los gobiernos, ya que estos no son fijos y cambian continuamente. De cualquier manera, la idea principal de este principio es que los servidores desempeñen sus funciones de la mejor manera posible; g) *Responsabilidad* es el cumplimiento de sus actividades, compromisos y accione de los servidores públicos con la institución y la ciudadanía. Estos principios son vitales, además de ser la base del servicio profesional de carrera, según el autor su importancia se verá reflejada en el impacto que tendrán de generar tanto actitudes, comportamiento, compromisos, desempeño y calidad de los servicios que presten los funcionarios públicos.

En cuanto a las dimensiones de la Ley Servir se tiene a la incorporación al Servicio Civil, la denominada Ley del Servicio Civil (Ley 30057, 2013) ha sistematizados diversos procesos que conllevará a que muchos de los servidores civiles deban de ser evaluados antes de ocupar un puesto en la administración pública, el cual deberá cumplir con el perfil requerido mediante concurso público (Ley 30057, 2013).

La dimensión gestión de rendimiento y evaluación del desempeño tiene como objetivo de promover las ventaja y compromiso del servidor civil, identificando los aportes de los servidores con los logros organizacionales las carencias de los servidores para un mejor ejerción. (Ley 30057, 2013).

Por otro lado, la dimensión de gestión de capacitación y desarrollo de personas, pretende conseguir resultados mediante procesos de formación continua de los servidores públicos para que ofrecen servicios óptimos a la sociedad. (Ley 30057, 2013).

La dimensión compensación o remuneraciones son las retribuciones y beneficios que la organización destina al empleado para recompensar la prestación de sus servicios. La distribución de las prestaciones se determina de dos formas y se calculan de distintas maneras: Prestación económica, es aquello que se recibe como recompensa por realizar correctamente las actividades laborales dentro de las instituciones, ya sean privadas o públicas. Además, se recalca que las vacaciones y aguinaldos deben de ser igual a un mes de trabajo. En referencia a la compensación por tiempo de servicios (CTS) estos equivalen al 100% del promedio mensual del monto resultante de las valorizaciones principal y ajustada que fueron pagadas al servidor público durante su permanencia en la Institución Pública. Compensación no económica, resultante de los beneficios que no son con dinero, sino que sirven para fomentar el buen desempeño laboral de los funcionarios, puede ser a través de reconocimientos o distinciones, talleres de verano, acceder a instalaciones deportivas o clubes, convenios para otorgamiento de descuentos corporativos para el personal de la institución. (Ley 30057, 2013).

El servidor o funcionario público es aquel que se rige por un sistema de funciones públicas dentro de leyes específicas de derecho administrativo o a través de prácticas equivalentes, y asumen actividades encomendadas en los intereses más importantes para el estado. Se trata de todos servidores del Estado que desempeñen funciones esenciales para el Estado (Guerrero, 1998).

Un servidor del estado debe contar con los conocimientos necesarios para realizar un buen desempeño, lo que conllevara a efectuar los servicios públicos de la mejor manera posible. Asimismo, es considerado aquel que ejerce tareas dentro de las entidades gubernamentales, las mismas que serán brindadas a la población (Oropeza y López, 2005). En palabras de Bruce y De Dios (2013) la profesión es una actividad que una persona debe desempeñar en algún ámbito específico con derecho a retribuciones

Un instrumento determinante para el estado es la profesionalización el cual se genera fundamentada en el merecimiento como resultado de una valoración justa y precisa. La gestión y la profesionalización debe ser combinadas para lograr con éxito en el compromiso de logros para aumentar el grado de calidad gubernamental con respecto a la ciudadanía (Morales y Gómez, 2001), en el fondo, el gran objetivo de todo esto es consolidar un sistema de profesionalización el cual sea legítimo y eficaz, para evitar un deficiente manejo de sus recursos, donde el ingreso de las personas hacia algún cargo en particular se por igual y con

mérito propia (Martínez, 2003). Los funcionarios públicos deben ejercer su función con el mayor profesionalismo y sus funciones prestados a la comunidad.

La justificación del presente estudio actualmente la Incorporación al Servicio civil es un tema que no ha sido evaluado e informado al personal de la Institución se está utilizando como indicador de evaluaciones de mejores propuestas con esta Ley, proporcionando datos sobre la calidad percibida en los aspectos de resultados, proceso y estructura, lo cual conlleva a una experiencia racional o cognoscitiva que resulta del hecho de comparar la perspectiva y las expectativas de la conducta del personal, esta experiencia se determinará de acuerdo a diversos factores.

Estos factores condicionan que el personal pueda elegir qué es lo más adecuado para ellos. Por lo tanto, se debe considerar una eficiente gestión administrativa para lograr una selección de personal idónea de acuerdo a las carencias de la organización. No obstante, se evaluará el proceso de gestión de los servidores del régimen privado a la incorporación a la Esta Ley el cual nos servirá como plataforma para valorar y controlar la calidad, disponibilidad y utilización de la atención administrativa en general, identificando áreas con problema. En el aspecto social el presente estudio tiene un impacto relevante, considerando que una buena elección sería la capacitación y profesionalización de del personal del régimen privado y con ello tener profesionales idóneos para lograr los objetivos de la Institución; utilizando estrategias adecuadas será determinante para una buena gestión administrativa de la Institución. También el presente trabajo de investigaciones de suma importancia por los aportes e información confiables gracias al estudio de los resultados del mismo. En este ámbito, es de valor científico, técnico y humano, ya que se estima que la incorporación a la Ley de servir será de tanto para el personal como para la Institución. El ciudadano es el cliente externo es el principal factor de la existencia de una organización y es quien determina la calidad de la gestión administrativa y un buen personal preparado y evaluado será de mucha importancia para el crecimiento del país.

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley de servir en CONCYTEC, Lima 2019. Los objetivos específicos propuestos corresponden a relacionar cada una de las dimensiones de la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y variable Ley del Servicio Civil, como se enuncia: Determinar la relación entre las

dimensiones Selección, Capacitación, Promoción, Evaluación, Remuneraciones e incentivos, y Desvinculación; y la variable Ley de Servir.

La hipótesis general se formuló de la siguiente manera: Existe relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. Las hipótesis generales corresponden a cada objetivo específico señalado, como sigue: Existe relación entre las dimensiones Selección, Capacitación, Promoción, Evaluación, Remuneraciones e incentivos, y Desvinculación; y la variable Ley del Servicio Civil.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental transversal correlacional ya que no se manipulará las variables, descriptiva porque se observan y se describen las variables sin influir en ellas, y correlacional por que se determinará el nivel de correlación entre dos o más variables. (Hernández *et al.*, 2014).

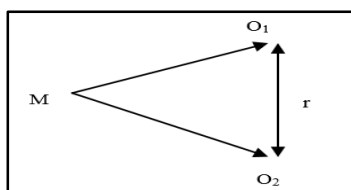


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Donde:

- M : Servidores públicos del CONCYTEC
O₁ : Medición de la variable Gestión de Servidores bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada.
O₂ : Medición de la variable Ley de Servir.
r : Relación de variables

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión de Servidores

Definición conceptual

El D.L. N° 728 - 1991 rige el régimen laboral de la actividad privada, motivo por el que se creó con el propósito de frenar crisis económica y tener estabilidad laboral, brindándoles la posibilidad de realizar contratos temporales.

Definición operacional

La variable Gestión de Servidores bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada será medida según las seis dimensiones. (Ver anexo 7)

Variable 2: Ley del Servicio Civil

Definición conceptual

Ley N° 30057 - 1991) reformas laborales enfocada en constituir un nuevo diseño organizativo gubernamental.

Definición operacional

La variable Ley del Servicio Civil será medida según sus dimensiones y escalas siendo la Incorporación al Servicio Civil, Gestión de Rendimiento y Evaluación del desempeño, Gestión de Capacitación y desarrollo de personas; y Compensación o Remuneraciones. (Ver anexo 8)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Como población se tomó a 96 trabajadores del DL. 728 que laboran en CONCYTEC, como indica en el área de RR.HH.

Bernal (2010) señaló que la población es el total de las medidas de las variables, donde cada individuo presenta características similares, lo que hace posible su estudio. (Ver anexo 9)

Muestra

Se consideró a 96 trabajadores del régimen laboral civil quienes contestaron los cuestionarios de la presente investigación.

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

2.4.1. Técnica

Como técnica utilizada para el presente estudio se manejó la encuesta.

La encuesta que es una técnica donde se utiliza el cuestionario en la que se pretende obtener la información en forma directa. (Sánchez y Reyes, 2015).

2.4.2. Instrumento

Considerada como una herramienta del investigador para recolectar la información pertinente para su estudio. (Hernández et al., 2010).

Cuestionario

Bernal (2010) es el acumulado de preguntas diseñadas para obtener datos relevantes a cerca de un tema, con el único fin de lograr los objetivos del proyecto de investigación.

En este estudio se utilizó el cuestionario, la escala de tipo Likert, la cual consta de 5 ítems de respuesta que va desde Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

2.4.3. Validez

Hernández *et al.* (2014) lo consideran como la medición de los instrumentos y demostrar conveniencia con el planteamiento de la hipótesis, y da solución a un problema.

Los instrumentos de investigación fueron validadas gracias a la intervención de metodólogos y maestros de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Se elaboró un total de 50 ítems, divididos para las dos variables. De los cuales 30 corresponden al cuestionario sobre la Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y 20 ítems corresponden al cuestionario sobre la Ley del Servicio Civil.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento VI

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mg.	Liz Robladillo Bravo	Aceptable
2	Dr.	Carlos Fabián Falcón	Aceptable
3	Dr.	José Chantal Jara	Aceptable

Validez de contenido obtenida a partir los instrumentos de opinión de expertos.

2.4.4. Confiabilidad

Confiabilidad o fiabilidad se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida de un instrumento (Magnusson, 1978).

Se aplicó alfa de Cronbach a una prueba piloto aplicada. Se obtuvieron los coeficientes de 0,858 para la variable Gestión de servidores y un 0,865 para la variable Ley del Servicio Civil. (Ver anexo 10)

2.5. Procedimiento

Para la recolección de información fue por medio de dos cuestionarios realizados a los servidores públicos del CONCYTEC - Lima, se sintetizó la información en una prueba estadística SPSS Versión 23.0. Se evaluó la fiabilidad del instrumento gracias al Coeficiente

de Alfa de Cronbach. La información de los resultados fue expuesta en tablas y gráficos, y se aplicó dicha prueba para fijar la correlación entre ambas variables.

2.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Considerada como la que organiza y analiza la información, para dar respuestas a la problemática de la investigación. El análisis estadístico que se realizó en la presente investigación fue paramétrico (Becerra, 2010)

Estadística inferencial:

La estadística inferencial se infiere de una población, para poder trabajar la muestra, y así realizar las pruebas de hipótesis (Espejo et al., 2007).

La base de datos se conformó según los resultados obtenidos de ambas variables y se presentaron en tablas y figuras.

2.7. Aspectos éticos

En la realización del siguiente trabajo de investigación se garantiza la confiabilidad e integridad del contenido. Así mismo se hace respetar los derechos de los autores que fueron tomados como referencia para la realización de este estudio, aplicándose el manual de normas APA.

Otro aspecto importante es que se respetó el anonimato de las personas que colaboraron en este estudio, pues ellas son libres de elegir si participan o no en este proyecto. Como se mencionó se protege su identidad, así como los datos que ellos proporcionaron, los cuales solo serán utilizados para este fin.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivos

Variable Gestión de servidores

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable Gestión de servidores y sus dimensiones

Variable	Gestión de servidores	No eficiente		Regular		Eficiente	
		f	%	f	%	f	%
	Selección	44	45.8	45	46.9	7	7.3
	Capacitación	51	53.1	38	39.6	7	7.3
	Promoción	37	38.5	50	52.1	9	9.4
Dimensión	Evaluación	46	47.9	43	44.8	7	7.3
	Remuneración e incentivo	41	42.7	46	47.9	9	9.4
	Desvinculación	57	59.4	30	31.3	9	9.4

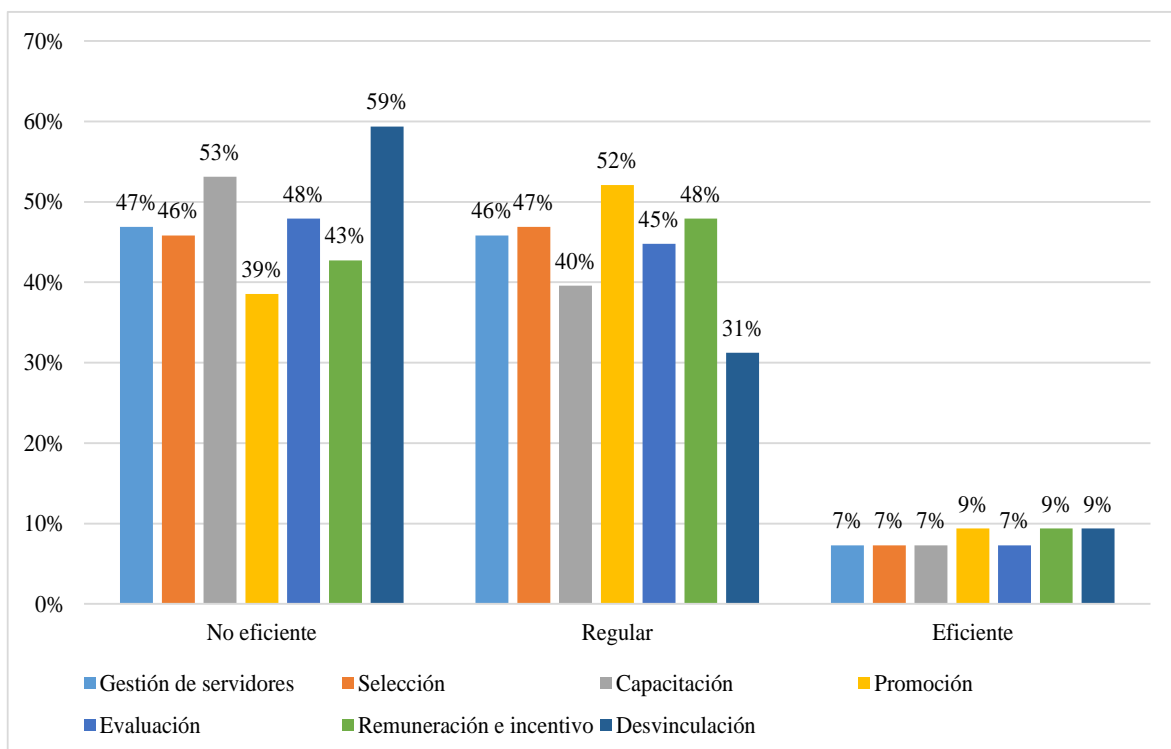


Figura 2. Diagrama de barra de la variable Gestión de Servidores y sus dimensiones

Se percibe que la variable Gestión de servidores, presenta un nivel no eficiente según percepción del 47%, de la muestra, mientras que el nivel regular se ubica el 46%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 7% del total de los encuestados.

El porcentaje obtenido en la dimensión selección presenta un nivel regular según percepción del 47%, de la muestra, mientras que el nivel no eficiente se ubica el 46%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 7% del total de los encuestados.

Los resultados de la dimensión capacitación presentan un nivel no eficiente según percepción del 53%, de la muestra, mientras que el nivel regular se ubica el 40%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 7% del total de los encuestados.

En la dimensión promoción se observa un nivel regular según percepción del 52%, de la muestra, mientras que el nivel no eficiente se ubica el 39%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 9% del total de los encuestados.

En los resultados de la dimensión evaluación muestra un nivel no eficiente según percepción del 48%, de la muestra, mientras que el nivel regular se ubica el 46%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 7% del total de los encuestados.

Los valores en la dimensión remuneración presentan un nivel no eficiente según percepción del 48%, de la muestra, mientras que el nivel regular se ubica el 45%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 9% del total de los encuestados.

La dimensión desvinculación presenta un nivel no eficiente según percepción del 60%, de la muestra, mientras que el nivel regular se ubica el 31%; del mismo modo se observa que el nivel eficiente muestra solo un reducido 9% del total de los encuestados.

Variable Ley del Servicio Civil y sus dimensiones

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la variable Ley del Servicio Civil y sus dimensiones

Variable		En inicio		Proceso		Avanzado	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Dimensiones	Ley del Servicio Civil	46	48	34	35	16	17
	Incorporación al servicio	43	45	40	42	16	13
	Gestión de rendimiento y evaluación del desempeño	44	46	34	35	18	19
	Gestión de capacitación y desarrollo de personas	32	33	42	44	22	23
	Compensación o remuneraciones	44	46	36	38	16	17

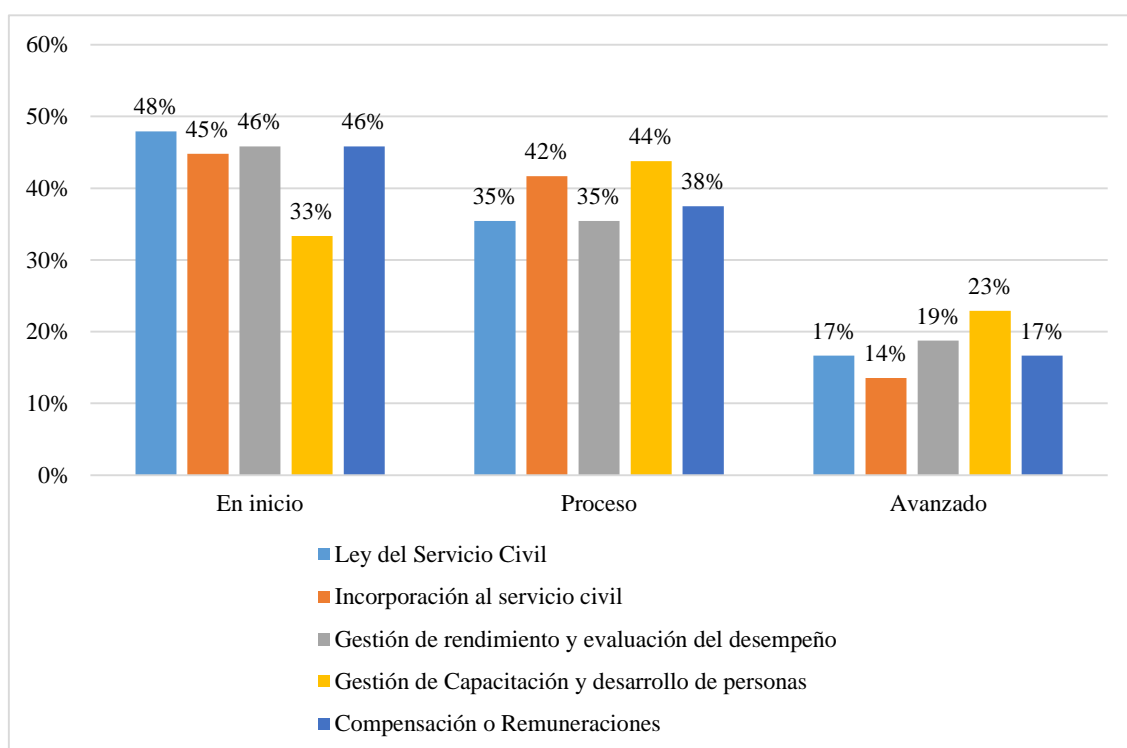


Figura 3. Diagrama de barra de la variable Ley del Servicio Civil y sus dimensiones

Se percibe que el 48% de los empleados encuestados califican Ley del Servicio Civil en una etapa de inicio, el 35% considera que está en proceso y un 17% percibe que se encuentra en una etapa avanzado.

En consecuencia, en la dimensión incorporación al servicio se aprecia que el 45% de los encuestados considera que esta etapa de la incorporación se encuentra en inicio, el 42% percibe que está en proceso, mientras que el 13% la califica en nivel avanzado.

El porcentaje obtenidos para la dimensión Gestión de rendimiento y evaluación del desempeño, se aprecia que el 46% de los encuestados considera que esta etapa se encuentra en inicio, el 35% percibe que está en proceso, mientras que el 18% la califica en nivel avanzado.

En la dimensión Gestión de capacitación y desarrollo de personas, se aprecia que el 33% de los encuestados considera que esta etapa se encuentra en inicio, el 44% percibe que está en proceso, mientras que el 23% la califica en nivel avanzado.

Los valores obtenidos en la dimensión Compensación o remuneraciones, se aprecia que el 44% de los encuestados considera que esta etapa se encuentra en inicio, el 35% percibe que está en proceso, mientras que el 17% la califica en nivel avanzado.

3.2. Análisis inferencial

Tabla 4

Correlación entre la variable Gestión de servidores y la Ley del Servicio Civil

			Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada	Ley de Servir
Rho de Spearman	Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada	Coefficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96
	Ley de Servir	Coefficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	96	96

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los valores del análisis de las variables Gestión de servidores y la Ley del Servicio Civil dan cuenta de la existencia de una correlación $r = 0,473$, y valor $p = 0.000$ muestra que la relación es significativa positiva media, concluyendo que mejor nivel de gestión de servicio, mejor nivel de la Ley del Servicio Civil.

Tabla 5

Correlación entre la variable Gestión de servidores y sus dimensiones y la Ley del Servicio Civil

		Selección	Capacitación	Promoción	Evaluación	Remuneración e Incentivos	Desvinculación	Ley de Servir	
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,857**	,752**	,900**	,770**	,600**	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	96	96	96	96	96	96	96
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,857**	1,000	,732**	,785**	,772**	,643**	,490**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	96	96	96	96	96	96	96
	Promoción	Coeficiente de correlación	,752**	,732**	1,000	,704**	,649**	,595**	,460**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	96	96	96	96	96	96	96
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,900**	,785**	,704**	1,000	,709**	,558**	,395**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	96	96	96	96	96	96	96
	Remuneración e Incentivos	Coeficiente de correlación	,770**	,772**	,649**	,709**	1,000	,531**	,373**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
N		96	96	96	96	96	96	96	
Desvinculación	Coeficiente de correlación	,600**	,643**	,595**	,558**	,531**	1,000	,265**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,009	
	N	96	96	96	96	96	96	96	
Ley de Servir	Coeficiente de correlación	,427**	,490**	,460**	,395**	,373**	,265**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,009	.	
	N	96	96	96	96	96	96	96	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Para el análisis inferencial se empleó la prueba de Spearman, en la tabla 4 se exponen los coeficientes obtenidos para las hipótesis específicas.

El análisis de la dimensión selección y la Ley del Servicio Civil dan cuenta de la existencia de una correlación $r= 0,427$ y $p = 0.000$ muestra que la relación es significativa positiva media, concluyendo mejor selección, mejor nivel de la Ley del Servicio Civil.

Entre la dimensión capacitación y la Ley del Servicio Civil existe una correlación $r= 0,490$ y $p = 0.000$ muestra que la relación es significativa positiva media, concluyendo a mejor capacitación, mejor nivel de la Ley del Servicio Civil.

Los valores de la dimensión promoción y la Ley del Servicio Civil dan cuenta de la existencia de una correlación $r= 0,460$ y $p = 0.000$ muestra que la relación es significativa, concluyendo a mejor promoción, mejor nivel de la Ley del Servicio Civil.

Los resultados entre dimensión evaluación y la Ley del Servicio Civil dan cuenta de la existencia de una correlación $r= 0,395$ y $p = 0.000$ muestra que la relación es significativa positiva moderadamente baja, concluyendo a mejor evaluación, mejor nivel de la Ley del Servicio Civil.

Entre la dimensión remuneración e incentivos y la Ley del Servicio Civil existe una correlación $r= 0,373$ y $p = 0.000$ muestra que la relación es significativa positiva moderadamente baja, concluyendo a mejor remuneración e incentivos, mejor será el nivel de la Ley del Servicio Civil.

La dimensión desvinculación y la Ley del Servicio Civil muestran una correlación $r= 0,265$ y $p = 0.009$ es decir que la relación es significativa positiva baja, concluyendo a menor desvinculación, mayor será el nivel de la Ley del Servicio Civil.

IV. Discusión

La Ley N° 30057 - Servicio Civil, su propósito es de que las instituciones públicas del estado desarrollen mejores nivel de eficacia y eficiencia, y presten un renovado servicios de calidad, donde sus empleadores se sientan reconocidos y estimados, con el cambio de la nueva reforma civil, los beneficios sociales que se adquieren de forma convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, tienen naturaleza conculcatoria de derechos laborales; este régimen tiene como disposición legal que los servidores sujetos a este régimen laboral que opten por su traslado al nuevo régimen del servicio civil, no tienen derecho a ninguno de los beneficios establecidos en su anterior régimen laboral, perdiendo, de ese modo, los beneficios sociales adquiridos por convenio colectivo; resulta ser una disposición que desmotiva a tales servidores a trasladarse al nuevo régimen. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.

La presente investigación se realizó para fijar la correlación entre las variables estudiadas, el estudio se realizó a los servidores de CONCYTEC, Lima. Estratificando la muestra se observa que, según percepción de los encuestados, el 46,9% considera que la variable Gestión de servidores no eficiente y en cuanto a la variable Ley del Servicio Civil según percepción de los encuestados el 48% que no aplica. En cuanto a los resultados inferenciales se observó que hay existencia de una correlación $r = 0,473$ entre: Gestión de servidores y la Ley del Servicio Civil. Esto significa que la correlación entre las variables estudiadas se considera positivamente media.

Asimismo, en el presente resultado se puede percibir que tienen un nivel de correlación significativa, en el caso del estudio de investigación planteado por Romero y Mavila (2017) donde concluye que existe una correlación $r = 0,866$ entre las variables estudiadas, por tanto, es necesario desarrollar estrategias políticas y tomando en cuenta la Ley de Servicio Civil y la Gestión de los RR. HH para cumplir con los objetivos y las metas de la institución.

Seguidamente, el presente proyecto se estructuró por 6 objetivos específicos, las cuales buscaban fijar la correlación entre las dimensiones de la variable Gestión de Servidores bajo el régimen de la actividad laboral privada y la Ley del Servicio Civil, en tal sentido se tiene como resultado que según percepción de los encuestados, el 45,8% considera

que la dimensión selección es no eficiente, el 46,9% lo sitúan en un grado regular y el 7,3% señala que es eficiente, así mismo el 53,1% considera que la dimensión capacitación es no eficiente, el 3,69% lo sitúan en un grado regular y por último el 7,3% señala que es eficiente.

Estos resultados difieren con la tesis de Morán (2017), concluyó que el 69,8% de los encuestados perciben de manera regular, es decir que existe una implementación y conocimiento regular de la ley del servicio en la entidad, también se obtuvo que el 76,2% de los encuestados perciben de forma regular la administración.

Por otra parte según percepción de los encuestados, el 38,5% considera que la dimensión promoción es no eficiente, el 52,1% lo hallan en un grado regular y el 9,4% señala que es eficiente; al igual que el 47,9% considera que la dimensión evaluación es no eficiente, el 44,8% lo hallan en un grado regular y el 7,3% señala que es eficiente; así como el 42,7% considera que la remuneración e incentivos es no eficiente, el 47,9% lo sitúan en un grado regular y el 9,4% señala que es eficiente; y por ultimo según percepción de los encuestados, el 59,4% considera que la dimensión desvinculación es no eficiente, el 31,3% lo hallan en un grado regular y por último el 9,4% señala que es eficiente.

Para los resultados inferenciales se determinó la relación de las dimensiones de la variable Gestión de Servidores bajo el régimen de la actividad laboral privada y la Ley del Servicio Civil, el valor estadístico dio como correlación $r= 0,427$ entre la dimensión Selección y la Ley del Servicio Civil, para la dimensión capacitación y la Ley del Servicio Civil, y el porcentaje del análisis estadístico dieron la existencia de una correlación $r= 0,490$, al igual que la dimensión promoción y la Ley del Servicio Civil dio una correlación $r= 0,460$ entre la dimensión evaluación y la Ley del Servicio Civil una correlación $r= 0,395$ y para la dimensión remuneración e incentivos y la Ley del Servicio Civil una correlación $r= 0,377$. Esto significa que la relación entre las dimensiones de estudio y la variable se considera positiva y tiene un grado de relación media. Muy al contrario de los resultados del análisis estadístico de la dimensión desvinculación y la Ley del Servicio Civil con una correlación $r= 0,265$ esto significa que la correlación entre las variables se considera positiva y tiene un grado de relación baja. Estos resultados podemos diferir con la tesis de Rodríguez (2017) acerca Servicio Civil y Evaluación del Desempeño y la tesis de Reyna (2017) acerca Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios ambos autores concluyeron sus variables de estudio se relacionan en forma significativa. Es conculda con el artículo de Bonifacio y Falivene (2002) que en su investigación se centró en las relaciones laborales que están insertadas en los sindicatos importantes de esos países y que por su

representatividad ejercen las condiciones laborales en las instituciones públicas, también tenemos el caso de la tesis de Llerena (2016) sobre Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales, llega a la conclusión que dicha norma es positiva, ya que modernizará las áreas públicas, promoviendo así un mejoramiento de las gestiones de los RR.HH en base a incentivos, a transparencia y al respeto brindado entre los trabajadores, no obstante, fortalecerá las competencias laborales y sus gestiones a través de los resultados.

V. Conclusiones

- Primera:** Según objetivo, se determinó la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima, 2019., existe una relación positiva media con un coeficiente de 0,473 y; el valor p calculado de 0,00 indica que esta relación es significativa.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico, se estableció que entre la dimensión selección y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima, 2019., existe relación positiva media con un coeficiente de 0,427 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se estableció que entre la dimensión capacitación y la Ley de Servir en CONCYTEC, Lima, 2019, existe relación positiva media con un coeficiente de 0,490 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se estableció que entre la dimensión promoción y la Ley de Servir en CONCYTEC, Lima, 2019, existe una relación positiva media con un coeficiente de 0,460 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Quinta:** Respecto al objetivo específico 4, se estableció que entre la dimensión evaluación y la Ley de Servir en CONCYTEC, Lima, 2019, existe una relación positiva media con un coeficiente de 0,395 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Sexta:** Respecto al objetivo específico 5, Se estableció que entre la dimensión remuneración e incentivos y la Ley de servir en CONCYTEC, Lima, 2019., existe una relación positiva media con un coeficiente de 0,377 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.
- Séptima:** Respecto al objetivo específico 6, Se estableció que entre la dimensión desvinculación y la Ley de servir en CONCYTEC, Lima, 2019, existe una relación positiva baja con un coeficiente de 0,265 y; el valor p calculado de 0,000 indica que esta relación es significativa.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda establecer estrategias para concientizar a los funcionarios y Directivos sobre los beneficios, elaboración de documentos de gestión, e instalar el de comité, en referencia al marco normativo de la Ley del Servir.
- Segunda:** Se recomienda a los Directivos del CONCYTEC Lima, adoptar acciones sobre procedimientos estandarizados en la aplicación de modelos de incorporación y selección de un buen proceso permanente de búsqueda de personal altamente calificado.
- Tercera:** Se recomienda a los Directivos del CONCYTEC Lima, realizar programas de capacitación y productividad y tecnologías para actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal.
- Cuarta:** Se recomienda a los Directivos del CONCYTEC Lima, promocionar la escala de mérito para que los servidores puedan ascender a un puesto mejor.
- Quinta:** Se recomienda a los funcionario y directivos del CONCYTEC Lima, evaluar y autoevaluarse y poder realizar un reordenamiento de cargos Provisional y otros documentos relacionados al mismo, para lograr un buen diseño de puestos y una adecuada administración.
- Sexta:** Se recomienda a los Directivo, Gerentes, etc. dar a conocer a todo el servidor la reglamentación de compensación, el mismo que está enmarcado en la Ley del Servicio Civil sobre sus beneficios e ingresos y la nivelación de los regímenes laborales.

Referencias

- Arellano D. y Klingner, D. (2006). Mexico's professional career service law: governance, political culture and public administrative reform. *Review electronic Journal*. 7. International Public Management. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/228369490>
- Arellano, D. y Guerrero, J. (2000). Stalled Administrative Reforms of the Mexican State1. *Centro de Investigación y Docencia Economicas (CIDE)* Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/237538929>
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID, (2006). *Informe sobre la situación del Servicio Civil en América Latina*. Washington, DC.: BID- Al-servicio-del-ciudadano. Recuperado de [http://www.Una década de reformas-del-servicio-civil-en%20América-Latina%20\(1\).pdf](http://www.Una%20d%C3%A9cada%20de%20reformas-del-servicio-civil-en%20Am%C3%A9rica-Latina%20(1).pdf) el 08 de noviembre 2016. Becerra, J. M. (2010). *Estadística Descriptiva*. Recuperado de: http://132.248.164.227/publicaciones/docs/apuntes_matematicas/34.%20Estadistica%20Descriptiva.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Bruce, J. y De Dios, J. (2006). *Nuevo Institucionalismo e Intitucionalidad en México*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Bonifacio, J., y Falivene, G. (2002) Comparative Analysis of Labor Relations in the Latin American Civil Service: Argentina, Costa Rica, México and Perú: *CLAD Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Working Paper. Recuperado de:
- Calderón, M. y Fontaine, G. (2016). Patronage and Public Service in Ecuador. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/308879016>
- Canepa, C. y Ocampos, F. (2017). *Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañedo, C. A. (2013). *Régimen del Servicio Civil*. Lima.: Pacífico S.A.C.

- Congreso del Perú (1950). *Ley del Estatuto y escalafón del Servicio Civil*. (Decreto Ley N° 11377). Lima- Diario El Peruano.
- Congreso del Perú (1991). *Ley de fomento del empleo* (Decreto Ley N° 728). Lima- Diario El Peruano.
- Congreso del Perú (2013). *Ley del Servicio Civil*. (Ley N° 30057). Lima- Diario El Peruano.
- Cortés J. y Pietro, T. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. *CLAD Reforma del Estado y de la Administración Pública*. pp -12
- Domínguez, J. (1997). *Tecnopols. Freeing politics and markets in Latin America in the 1990's*. University Park: The Pennsylvania State University Press.
- Doménech, G. (2008) Why Does the Spanish Public Administration Never Exercise the Right to Recover Compensation from Their Negligent Employees?. *Revista InDret.Vol. 2*. Recuperado de: <http://ssrn.com/abstract=1370308>
- Dussauge, M. (2011) The Challenges of Implementing Merit-Based Personnel Policies in Latin America: Mexico's Civil Service Reform Experience. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 13: 1, 51-73. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/13876988.2011.538541>
- Echebarria, K. (2004). La reforma del Servicio Civil: Tendencias y desafíos. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, número 46-47, enero-diciembre 2004. Recuperado de:
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan027144.pdf>
- Espejo, I., Fernández, F., López, M., Muñoz, M., Rodríguez, A., Sánchez, A., y Valero, C. (2007). *Inferencia Estadística*. Recuperado de <https://docplayer.es/55293155-Inferencia-teoria-y-problemas-i-espejo-miranda-m-a-lopez-sanchez-a-sanchez-navas-c-valero-franco.html>

- Fuentes, G. (2009). *La Carrera Administrativa en el marco de la Función Pública*, Bogotá, Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=4MVkPtpKtawC&pg=PA33&lpg=PA33&dq=p+reeminencia+de+las+personas&source=bl&ots=b7yIbW0Hhp&sig=pcaCFqbkuWnPZZOsg-RTjLiVQw0&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi7k7i76fPNAhUDax4KHYcqDI4Q6AEILTAD#v=onepage&q=preeminencia%20de%20las%20personas&f=false>, 30/06/2016.
- Frant, H. (1993). Rules and Governance in the Public Sector: The Case of Civil Service. *American Journal of Political Science* 37 (4): 25-57.
- Gómez, F (1996): “*Derecho del Trabajo: Relaciones Individuales de Trabajo*”; Lima-Perú Editorial San Marcos
- Gómez, L. (2009). The Dissolution of Boundaries: Civil Society, Representation and Politics in Venezuela. *Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela*, 207 Pages
- Guerrero, J. (1998), Un estudio de caso de la reforma administrativa en México: los dilemas de la instauración del servicio civil de carrera a nivel federal, en *Documento de trabajo*, núm. 61, México: Centro de Investigación y Docencia Económica.
- Grindle, M. (2012). Jobs for the boys: patronage and the state in comparative perspective. *Cambridge: RWP10-025. MA: Harvard University.*
- Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), 2010, ‘Consultoría para el Estudio de Prácticas de Gestión de Recursos Humanos en Entidades Públicas’, *SERVIR*, Lima, Perú.
- Gutiérrez, J. (2007) Competition Law of Panama: Structure, enforcement and recent reforms. *Universidad Javeriana - CEDEC Competition Law & Economics Working Paper No. 07-02* 44 Pages
- Heredia, B. (2002). The political economy of reform of the Administrative systems of public sector personnel in Latin America: An Analytical framework.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014), Metodología de la Investigación. *6ta edición*. McGraw-Hill. ISBN 978-1-4562-2396-0.

- Iacoviello, M. y Zuvanic, L., (2006). *Síntesis del Diagnóstico. Caso Perú. En K. Echevarría, ed. Informe Sobre la Situación del Servicio Civil en América Latina*. Washington, DC: BID.
- Julca, O. (2016). *Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Cajabamba*. (Tesis de grado) Cajabamba: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8022>
- Ketelaar, A., Manning, N., Turkish, E. (2007). Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences, en *OECD Working Papers on Public Governance, OECD*.
- Klingner, D. (1996) Public Personnel Management and Democratization: A View from Three Central American Republics, *Public Administration Review* Vol. 56, No. 4. pp. 390-399
- Llerena, A. (2016). *Ley de Servicio Civil y sus Implicancias Sociales en el Perú. Arequipa, 2015*. Arequipa. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Santa María. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=LLERENA+ZEA%2C+BE+STSABE+AURORA>
- Longo, F. (2004) *Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público*, Barcelona, Paidós
- Magnusson D. (1978) *Teoría de los tests*. México; Editorial trillas
- Martínez, R. (2003). *La profesionalización de la Administración Pública en México: Dilemas y perspectivas*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, pág. 13
- Morán, F. (2017). *Ley de Servicio Civil y la Administración en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20298>
- Morales y Gómez, J. (2011). Una nueva visión de la profesionalización en las administraciones municipales de México. En R. Moreno Espinosa, *Gobierno, Gestión y Profesionalización en el Ámbito Local ante los Grandes Retos de Nuestro Tiempo* (pág. 699). México: CIGOME

- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD (2003), *Managing Senior Management: Senior Civil Service Reform in OECD member countries. Documento publicado en la 28th Session of the Public Management Committee, Paris, Francia. Recuperado de: <http://www.oecd.org/gov/pem/33708901.pdf>, 02/07/2015.*
- Oropeza López, A. (2005). *La evaluación de la función pública en México*. México: Plaza y Valdés editores
- Ortega (2015). *Análisis de los factores impulsores y obstaculizadores en el avance de la implementación del sistema de alta dirección pública (SADP) de Chile 2013 al 2014*. (Tesis en Maestría) Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/132839/Analisis-de-los-factores-impulsores-obstaculizadores-en-el-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pardo, M. (2005). *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*. México, D.F. Auditoría Superior de la Federación
- Pasco, M (2001): *Derecho del Trabajo; Materiales de Enseñanza*, PUCP, Lima-Perú.
- Perroni, E. (2011). *Hacia un servicio profesional de la función pública de la administración del Estado de Puebla en Moreno, Roberto. Gobierno, gestión y profesionalización en el ámbito local ante los grandes retos de nuestro tiempo*. México: editorial de la administración pública.
- Poder Ejecutivo del Perú. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*. (D. Leg. N°276). Lima - Diario El Peruano.
- Poder Ejecutivo del Perú. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. (D. Supremo N° 003). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728*. Lima - Diario El Peruano.
- Poder Ejecutivo del Perú. (2008). *Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. (D. Leg. N°1057). Lima - Diario El Peruano.
- Prokofiev, Stanislav E.; Krasnyukova, Natalia L.; Bogatyrev, Evgeny D.; Belyaev, Alexander M.; Eremin, Sergey G. (2018). Legal Aspects of the Functioning of the State Civil Service. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(82).

- Quimper, L. (2019) *El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos C. y Scrollini, F. (2013) *New Public Service Bargains in Senior Management in Chile and Uruguay. Rev. Uruguay. Ciencia. Política*. Vol.22no.1 Montevideo Dec. 2013
- Reyna, R. (2017) *Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016* (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6951>
- Rodríguez, R. (2017) *Servicio Civil y Evaluación del Desempeño en los Trabajadores del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8883>
- Romero, H. y Mavila, R. (2017) *Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” en Ayacucho, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20239/mavila_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saco, R (1998): *Flexibilidad Laboral, Derecho del Trabajo y Administración de Personal; Rev. Análisis Laboral, Vol. XXII, N° 247, Lima – Perú*
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Schuster, C. (2014) *Strategies to Professionalize the Civil Service: Lessons from the Dominican Republic. Nota técnica del BID; 688. IDB-TN-688*
- Servir, (2012). *Servicio Civil Peruano. Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma*. Recuperado de [http:// CIVIL/SERVIR-El servicio civil peruano Anx1.PDF](http://CIVIL/SERVIR-El%20servicio%20civil%20peruano%20Anx1.PDF) el 16 de abril del 2017.

- Servir, (2015). *Mejorando la Calidad del Servicio Civil. Avances y Desafíos del Proceso de Reforma del Servicio Civil*. Lima, Perú: SERVIR. Recuperado de [http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley% 2030057.pdf](http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf). El 16 de abril del 2017.
- Sulmont, D y Tavera, J (1995): *Economía y Sociología de la Empresa en el Perú; en El Perú frente al Siglo XXI*, Gonzalo Portocarrero y Marcel Valcárcel Lima-Perú Editores. PUCP, Fondo Editorial, 1ra. Edición.
- Tannuri, D. y Pérez-Nebra, A. (2018). Meaning of work to public servants who implement employment policies. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(5). Recuperado de: [doi:10.1590/1678-6971/eRAMG180040](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180040)
- Ugarte, M. (2011). Los Intentos de Reforma del Servicio Civil en el Perú: De la práctica a la teoría. Conferencia: Desafíos y Alternativas para mejorar el Servicio Civil en el Perú. Recuperado de: <https://usmp.edu.pe/idp/wp-content/uploads/2015/11/ugarte.pdf>
- Vásquez, A. (2018) *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22434/Vasquez_AAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Título: La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019								
Autor: Ana Bertha Montalvo								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la ley del Servicio Civil en CONCYTEC, 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Selección y la ley del Servicio Civil en CONCYTEC, 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Capacitación y la ley del Servicio Civil en CONCYTEC, 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Promoción y la ley del Servicio Civil en CONCYTEC, 2019? 4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Evaluación y la ley del Servicio Civil en CONCYTEC, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la dimensión Selección y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. 2. Determinar la relación entre la dimensión Capacitación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. 3. Determinar la relación entre la dimensión Promoción y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. 4. Determinar la relación entre la dimensión Evaluación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre la dimensión Selección y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. 2. Existe relación entre la dimensión Capacitación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. 3. Existe relación entre la dimensión Promoción y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019. 4. Existe relación entre la dimensión Evaluación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p>	Variable 1: La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Selección	Plaza Presupuesto	1, 2, 3, 4, 5	Escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	No eficiente	
			Capacitación	Productividad Puestos	6, 7, 8, 9		[30 - 69]	
			Promoción	Promoción Efectividad Implementación	10, 11, 12		[70 - 109]	
			Evaluación	Procesos Resultados	13, 14, 15, 16, 17		[110 - 150]	
			Remuneración e Incentivos	Indemnización	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26			
			Desvinculación	Despido Extinción Desvinculación	27, 28, 29, 30			
			Variable 2: Ley del Servicio Civil					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
	Información Mérito	1, 2, 3, 4, 5						

<p>5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Desvinculación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Desvinculación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019?</p>	<p>Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p> <p>5. Determinar la relación entre la dimensión Desvinculación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p> <p>6. Determinar la relación entre la dimensión Desvinculación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p>	<p>5. Determinar la relación Existe relación entre la dimensión Remuneraciones e incentivos y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p> <p>6. Determinar la relación entre la dimensión Desvinculación y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019.</p>	<p>Incorporación a la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Gestión del rendimiento y Evaluación del Desempeño</p> <p>Gestión de la capacitación y desarrollo de personas</p> <p>Compensación o remuneraciones</p>	<p>Inducción</p> <p>Evaluación Desempeño Capacitación</p> <p>Metas Rendimiento Actualización</p> <p>Objetivos Servicios Beneficios</p>	<p>6, 7, 8, 9, 10</p> <p>11, 12, 13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18, 19, 20</p>	<p>Escala ordinal.</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>No aplica [20-46]</p> <p>Parcial [47 – 73]</p> <p>Total [74-100]</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: explicativo, enfoque Cuantitativo, correlacional.</p> <p>Método:</p>	<p>Población: En la presente investigación la población fue de 44 trabajadores del DL. 728 que laboran en CONCYTEC, como indica en la oficina de recursos humanos</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico. (Muestra censal).</p> <p>Tamaño de muestra: 44 trabajadores</p>	<p>Variable 1: La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Ana Bertha Montalvo Cachay Año: 2019 Ámbito de Aplicación: CONCYTEC - Lima Forma de Administración: Directa</p>		<p>Descriptiva: Conformada la base de datos, se presentan éstos organizados en tablas de frecuencias y gráficos.</p> <p>Inferencial: Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba de rho de Spearman.</p>			
		<p>Variable 2: Ley del Servicio Civil</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Ana Bertha Montalvo Cachay Año: 2019 Ámbito de Aplicación: CONCYTEC - Lima Forma de Administración: Directa</p>					

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario de Gestión de servidores bajo el régimen laboral de actividad privada

Instrucciones: A continuación, se muestra un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre la Gestión de servidores bajo el régimen laboral de actividad privada. La información es estrictamente anónima. Se agradece responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Marque con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

N°	Selección					
1	La plaza vacante y presupuestada se ha difundido en medios de comunicación de alcance nacional y en el portal web de la entidad	1	2	3	4	5
2	Se identifica el puesto vacante	1	2	3	4	5
3	Se describen las competencias y los méritos, definidos por la entidad en el MOF	1	2	3	4	5
4	Se establecen los criterios de puntuación	1	2	3	4	5
5	Se determina la remuneración	1	2	3	4	5
N° Capacitación						
6	Se implementan programas de capacitación y productividad en la entidad	1	2	3	4	5
7	La capacitación tiene por finalidad actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal, desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
8	La capacitación prepara al servidor para ocupar vacantes o puestos de nueva creación	1	2	3	4	5
9	Existen documentos o evaluaciones que determinen la efectividad e impacto de las capacitaciones en la mejora del servicio público.	1	2	3	4	5
N° Promoción						
10	La entidad contempla mecanismos de promoción para el personal de régimen laboral de actividad privada	1	2	3	4	5
11	La entidad ha implementado concursos internos para que los trabajadores de régimen laboral de actividad privada puedan acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía	1	2	3	4	5
12	Los mecanismos de promoción están desarrollados en los reglamentos internos de trabajo de la entidad	1	2	3	4	5
N° Evaluación						
13	La entidad cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral con criterios de equidad y justicia, universalidad, la base técnica y la competencia laboral.	1	2	3	4	5
14	La entidad realiza procesos anuales para definir las capacitaciones que su personal requiere	1	2	3	4	5
15	La entidad aplica metodologías para evaluar a los servidores en todos los niveles.	1	2	3	4	5
16	La evaluación ha permitido realizar procesos de retroalimentación y mejoramiento del desempeño del trabajador	1	2	3	4	5
17	Los resultados de las evaluaciones han permitido realizar la separación del personal a causa de un deficiente desempeño	1	2	3	4	5

N°	Remuneraciones e incentivos					
18	La remuneración del servidor está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios	1	2	3	4	5
19	La periodicidad de pago es determinada por la entidad.	1	2	3	4	5
	Los beneficios con los que cuentan los servidores del régimen de la actividad privada son:					
20	Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales)	1	2	3	4	5
21	Escolaridad	1	2	3	4	5
22	Compensación por tiempo de servicio (1 remuneración anual)	1	2	3	4	5
23	Vacaciones anuales (30 días)	1	2	3	4	5
24	Seguro social	1	2	3	4	5
25	Pago de pensiones (sistema público o privado)	1	2	3	4	5
26	Compensación por despido arbitrario	1	2	3	4	5
N°	Desvinculación					
27	La entidad realiza procesos de desvinculación en base de causales de extinción del contrato de trabajo	1	2	3	4	5
28	La entidad realiza procesos de desvinculación en base de causales relacionadas con la capacidad	1	2	3	4	5
29	La entidad realiza procesos de desvinculación en base de causales relacionadas con la conducta del trabajador	1	2	3	4	5
30	La entidad admite la figura de la indemnización por despido arbitrario	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de Decreto Legislativo 728: Ley de fomento del empleo.

Cuestionario de Ley del Servicio Civil

Instrucciones: A continuación, se muestra un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre la Ley del Servicio Civil... La información es estrictamente anónima. Se agradece responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Marque con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

N°	Incorporación al servicio civil					
1	¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando la entidad?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	1	2	3	4	5
5	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir?	1	2	3	4	5
N°	Gestión de rendimiento y evaluación del desempeño					
6	¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto?	1	2	3	4	5
8	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador?	1	2	3	4	5
N°	Gestión de capacitación y desarrollo de personas					
11	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano?	1	2	3	4	5

N°	Compensaciones o remuneraciones					
16	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales?	1	2	3	4	5
18	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	1	2	3	4	5
19	Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral	1	2	3	4	5
20	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de Congreso de la República del Perú (2013) Ley 30057

Anexo 3: Ficha técnica de los cuestionario

Ficha técnica de cuestionario de Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

Nombre: Cuestionario de Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

Autor: Ana Bertha Montalvo Cachay

Objetivo: Determinar la percepción de los servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada en CONCYTEC.

Usuarios (muestra): 30 trabajadores del Régimen Privado Ley N728 de las oficinas del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

Unidad de Análisis: Todo el personal que estén contratados por la Ley N°728

Duración: 1 hora aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indico un coeficiente alfa de Cronbach de (0.858)

Estructura: El cuestionario está conformado por 30 ítems, para la primera variable, los cuales se distribuyeron con relación a las seis dimensiones de la variable:

Calificación: Las opciones de respuesta son: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Categorías: No eficiente [30 - 69], Regular [70 – 109], Eficiente [110 – 150]

Ficha técnica del cuestionario de: La Ley del servicio civil

Nombre: Cuestionario de Ley del servicio civil

Autor: Ana Bertha Montalvo Cachay

Objetivo: Determinar la percepción de los servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada en CONCYTEC, Lima 2019

Usuarios (muestra): 30 trabajadores del Régimen Privado Ley N728 de las oficinas del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

Unidad de Análisis: Todo el personal que estén contratados por la Ley N°728

Duración: 1 hora aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos

Confiability: El análisis de fiabilidad indico un coeficiente alfa de Cronbach de (0.865)

Estructura: El cuestionario está conformado por 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Incorporación a la Ley del Servicio Civil, Gestión de la Capacitación, Gestión del rendimiento y Evaluación del desempeño, Compensación o remuneraciones

Calificación: Las opciones de respuesta son: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo(4), Totalmente de acuerdo(5)

Categorías: No eficiente [30 - 69], Regular [70 – 109], Eficiente [110 – 150]

Anexo 4: Validación del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

“Gestión de servidores bajo el régimen laboral de actividad privada”

Dimensiones/items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Selección								
1	La plaza vacante y presupuestada se ha difundido en medios de comunicación de alcance nacional y en el portal web de la entidad	/		/		/		
2	Se identifica el puesto vacante	/		/		/		
3	Se describen las competencias y los méritos, definidos por la entidad en el MOF	/		/		/		
4	Se establecen los criterios de puntuación	/		/		/		
5	Se determina la remuneración	/		/		/		
Dimensión 2: Capacitación		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sugerencias
6	Se implementan programas de capacitación y productividad en la entidad	/		/		/		
7	La capacitación tiene por finalidad actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal, desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías	/		/		/		
8	La capacitación prepara al servidor para ocupar vacantes o puestos de nueva creación	/		/		/		
9	Existen documentos o evaluaciones que determinen la efectividad e impacto de las capacitaciones en la mejora del servicio público.	/		/		/		
Dimensión 3: Promoción		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sugerencias
10	La entidad contempla mecanismos de promoción para el personal de régimen laboral de actividad privada	/		/		/		

11	La entidad ha implementado concursos internos para que los trabajadores de régimen laboral de actividad privada puedan acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía	/	/	/	/	/	/	/	/
12	Los mecanismos de promoción están desarrollados en los reglamentos internos de trabajo de la entidad	/	/	/	/	/	/	/	/
Dimensión 4: Evaluación									
13	La entidad cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral con criterios de equidad y justicia, universalidad, la base técnica y la competencia laboral.	/	/	/	/	/	/	/	/
14	La entidad realiza procesos anuales para definir las capacitaciones que su personal requiere	/	/	/	/	/	/	/	/
15	La entidad aplica metodologías para evaluar a los servidores en todos los niveles.	/	/	/	/	/	/	/	/
16	La evaluación ha permitido realizar procesos de retroalimentación y mejoramiento del desempeño del trabajador	/	/	/	/	/	/	/	/
17	Los resultados de las evaluaciones han permitido realizar la separación del personal a causa de un deficiente desempeño	/	/	/	/	/	/	/	/
Dimensión 5: Remuneraciones e incentivos									
18	La remuneración del servidor está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios	/	/	/	/	/	/	/	/
19	La periodicidad de pago es determinada por la entidad.	/	/	/	/	/	/	/	/
20	Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales)	/	/	/	/	/	/	/	/
21	Escolaridad	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Compensación por tiempo de servicio (1 remuneración anual)	/	/	/	/	/	/	/	/

23	Vacaciones anuales (30 días)	/								
24	Seguro social	/								
25	Pago de pensiones (sistema público o privado)	/								
26	Compensación por despido arbitrario	/								
	Dimensión 6: Desvinculación	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
27	La entidad realiza procesos de desvinculación en base de causales de extinción del contrato de trabajo	/		/		/		/		
28	La entidad realiza procesos de desvinculación en base de causales relacionadas con la capacidad	/		/		/		/		
29	La entidad realiza procesos de desvinculación en base de causales relacionadas con la conducta del trabajador	/		/		/		/		
30	La entidad admite la figura de la indemnización por despido arbitrario	/		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dx. Mg. ROBLADILLO BRAVO LIZ MARI BEL

DNI: 0 92 170 78

Especialidad del validador: _____

Lima, 01 de junio del 2019.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón

DNI: 43580084

Especialidad del validador: metodólogo en gestión pública

Lima, 01 de junio del 2019.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

.....
Dr. Carlos Humberto
Fabián Falcón
INVESTIGADOR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Dr. Chantal Jara Aguirre
DNI: 25451905
Especialidad del validador: Gestión Educativa

Lima, 01 de junio del 2019.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Economista
CEL N° 7937

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

“El Servicio Civil”

Dimensiones/items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Incorporación al servicio civil								
1	¿Estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y dejar su régimen laboral actual?	/		/		/		
2	¿Considera que hay información adecuada sobre el proceso de implementación hacia la ley del Servicio Civil por el que está pasando la entidad?	/		/		/		
3	¿Considera que el concurso público de méritos debería darse para el ingreso al Servicio Civil?	/		/		/		
4	¿Considera que la etapa de inducción es un medio de apoyo en el proceso de implementación hacia el régimen del servicio civil?	/		/		/		
5	¿Está de acuerdo con el periodo de prueba de 3 meses establecida por Servir?	/		/		/		
Dimensión 2: Gestión de la Capacitación		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sugerencias
6	¿Considera usted que se ha dado la información adecuada sobre el proceso de evaluación de desempeño, el procedimiento, factores y metas con el cual será evaluado?	/		/		/		
7	¿Considera que la evaluación de desempeño debería realizarse de forma anual, de acuerdo a la fijación de factores de las metas y compromisos del puesto?	/		/		/		
8	En la evaluación de desempeño, el personal sujeto a observación se encuentra en el plan de capacitaciones ¿Cree usted que esto ayuda a mejorar el desempeño del servidor?	/		/		/		
9	¿Considera que las evaluaciones de desempeño realizadas, identifican y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucional?	/		/		/		

10	¿Considera que los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionados con las funciones de puesto de cada trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Dimensión 3: Gestión del Rendimiento y Evaluación del Desempeño												
11	El personal calificado con rendimiento sujeto a observación tiene prioridad para ser capacitado en el plazo de seis (6) meses, ¿Cree usted que esta forma logrará cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Considera que las capacitaciones de cursos de actualización y/o estudios de posgrado, ayudara en el proceso de incorporación hacia la ley del Servicio Civil de su entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13	¿Considera que el presupuesto asignado por su entidad para la capacitación está orientado a mejorar la productividad de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14	¿Considera que las capacitaciones realizadas por su entidad son fundamentales para lograr los objetivos institucionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Considera que las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la entidad logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar un buen servicio al ciudadano?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dimensión 4: Compensación y Remuneraciones												
16	¿Considera que la remuneración que percibe es adecuada al trabajo que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Considera que al pasar al régimen del Servicio Civil tendrá mayores beneficios laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	¿Actualmente existen beneficios sociales que son reconocidos por su empleador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19	¿Considera que existen oportunidades de ascensos en función al mérito durante el desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	¿Considera que la entidad premia o incentiva al personal por sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^R/Mg. ROBALILLO BRAVO, LIZ MARIBEL

DNI: 09217078

Especialidad del validador: METODOLOGIA

Lima, 15 de mayo del 2019.

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
DNI: 43580084
Especialidad del validador: metodólogo en gestión pública

Lima, 15 de mayo del 2019.

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

Dr. Carlos Humberto
Fabián Falcón
INVESTIGADOR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Dr. Chantal Jara Aguirre

DNI: 25451905

Especialidad del validador: Gestión Educacional.

Lima, 01 de junio del 2019.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Economista
CEL N° 7937

Anexo 5: Matriz de datos

Base de datos de la variable: Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

GESTION DE SERVIDORES BAJO EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

	SELECCIÓN					CAPACITACIÓN				PROMOCIÓN			EVALUACIÓN					REMUNERACIÓN E INCENTIVOS										DESVINCULACIÓN			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	
6	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	
7	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
8	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
9	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	
10	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
11	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
12	1	3	2	1	1	1	1	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	1	4	1	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
17	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
20	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
21	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	
22	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	
23	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	
24	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	2	4	2	1	1	3	1	
25	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
26	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
27	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
28	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	
29	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	

30	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
31	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
34	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2
35	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3
36	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3
37	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3
38	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4
39	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3
40	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3
41	2	3	4	3	2	3	1	4	3	2	2	3	4	3	2	3	1	4	3	2	3	4	3	2	3	1	4	3	4
42	2	4	3	4	2	4	2	3	2	1	2	4	3	4	2	4	2	3	2	1	4	3	4	2	4	2	3	2	3
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
44	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
45	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
47	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	1
48	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2
49	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2
50	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
51	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
52	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2
53	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
54	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
55	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
56	1	3	2	1	1	1	1	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	1	1	1	4	1	4
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
61	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4
64	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4
65	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2
66	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4
67	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	4

68	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	1
69	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
70	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
71	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
72	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2
73	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
74	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
75	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
78	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2
79	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
80	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2
81	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2
82	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	3
83	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1
84	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	1
85	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	1	4	3	2	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3
86	2	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	2	1	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2
87	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
88	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
89	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1
90	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
92	1	3	2	1	1	3	3	4	3	3	1	3	2	1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	1	1	1	4	1	4	1
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2
95	2	3	4	3	2	3	2	3	2	5	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2
96	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	3

Base de datos de la variable Ley del Servicio Civil

LEY DEL SERVICIO CIVIL

	Incorporación					Gestión del rendimiento					Gestión de la capacitación					Remuneraciones					V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	59
2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	67
3	3	3	3	1	4	3	4	2	3	4	3	3	1	4	3	2	3	4	3	4	60
4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	24
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	26
6	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	28
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	27
8	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
9	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	24
10	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	29
11	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	30
12	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	35
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	41
14	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
15	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	45
16	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	48
17	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	51
18	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	52
19	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	55
20	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	32
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
22	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	32
23	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	28
24	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	29
25	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	27
26	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	28
27	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	31
28	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	67
29	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	53
30	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	72
31	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	69
32	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	53
33	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
34	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	68
35	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	53
36	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	75
37	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	71
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	77
39	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	84
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
42	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
44	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	87
45	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	58
46	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	64
47	3	3	3	1	2	3	4	2	3	4	3	3	1	4	3	2	3	4	3	4	58
48	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	24
49	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	25
50	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	25
51	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22

52	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
53	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	23
54	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	28
55	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	29
56	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	32
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
58	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	43
59	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	45
60	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	53
61	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	51
62	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	54
63	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	55
64	1	2	2	1	3	2	3	3	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	39
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
66	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	39
67	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	36
68	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	35
69	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	33
70	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	30
71	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	32
72	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	67
73	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	53
74	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	72
75	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	69
76	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	53
77	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
78	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	68
79	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	53
80	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	75
81	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	71
82	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77
83	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
84	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
86	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
88	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	87
89	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	34
90	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	4	35
91	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	5	2	35
92	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	34
93	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
94	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	48
95	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	44
96	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	47

Anexo 6: Autorización



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Consejo Nacional de Ciencia,
Tecnología e Innovación
Tecnológica

Oficina General de
Administración

Ate, 07 junio 2019

Carta N° 18-2019-CONCYTEC-OGA-OP

Señora Licenciada:

Ana Bertha Montalvo Cachay

Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Maestría en Gestión Pública

Presente.-

Asunto : Autorización para aplicar el Instrumento de Investigación

Es grato dirigirme a usted, para saludarla, así como indicarle que a efectos de que logre alcanzar los objetivos de su Proyecto de Investigación "**La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019**". Y teniendo en consideración las características de confidencialidad, anonimato y reserva.

Autorizo la aplicación del instrumento de investigación solicitado, previa coordinación con el personal administrativo de esta institución.

Atentamente,


Sr. MANUEL ARTEAGA CORDOVA
Jefe (e) de la Oficina de Personal
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA
E INNOVACION TECNOLÓGICA

Anexo 7: Procesos de Gestión de servidores



Figura 4. Proceso de Gestión de Servidores (DLeg. N° 728)

Anexo 8: Matriz de Operacionalización de la variable Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

Tabla 6

Operacionalización de la variable Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Selección	Plaza Presupuesto	1 - 5	Escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	No eficiente [30 - 69]
Capacitación	Productividad Puestos	6- 9		
Promoción	Promoción Efectividad Implementación	10 - 12		Regular [70 – 109]
Evaluación	Procesos Resultados	13 - 17		
Remuneración e Incentivos	Indemnización	18 - 26		Eficiente [110 – 150]
Desvinculación	Despido Extinción Desvinculación	27 - 30		

Adaptado de PCM- SEGDI (2017).

Anexo 9: Matriz de Operacionalización de la variable Ley de Servir

Tabla 7

Operacionalización de la variable Ley de Servir

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Incorporación al Servicio Civil	Información	1 - 5	Escala ordinal.	
	Mérito			
Gestión de Rendimiento y Evaluación del desempeño	Inducción	6- 10	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	En inicio [20-46]
	Evaluación			
	Desempeño			
Gestión de Capacitación y desarrollo de personas	Capacitación	11 - 15	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	En proceso [47 – 73]
	Metas			
	Rendimiento			
Compensación o Remuneraciones	Actualización	16 - 20		Avanzado [74 – 100]
	Objetivos			
	Servicios			
	Beneficios			

Anexo 10: Distribución de la población

Tabla 8

Categoría	Cantidad
Directivos	2
Profesionales	20
Técnicos	18
Auxiliares	4
Total	44
Trabajadores CAS	52
TOTAL GENERAL :	96

Fuente: Estados Financieros del año 2018

Anexo 11 Estadística de fiabilidad de los instrumentos

Tabla 9

Fiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
La Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada	0.858	30
Ley del servicio Civil	0.865	20

Autoría propia

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Silvia Del Pilar Alza Salvatierra, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisora de la tesis titulada "LA GESTIÓN DE SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y LA LEY DE SERVIR EN CONCYTEC. LIMA 2019" de la estudiante **Ana Bertha Montalvo Cachay**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 09 de agosto del 2019.




Silvia Del Pilar Alza Salvatierra

DNI 18110381

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1158517282&u=1051413507&s=1&ro=103&lang=es

feedback studio | Montalvo | /0 | 39 de 39

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la Ley del Servicio Civil en CONCYTEC, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
B^{sc}. Ana Bertha Montalvo Cachay
(ORCID: 0000-00002-4249-071X)

Resumen de coincidencias
23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	www.scribd.com Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	spij.minjus.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %

Página: 1 de 32 | Número de palabras: 9066 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 11:20 p.m. 7/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Montalvo Cochay Ana Ruth

D.N.I. : 06875415

Domicilio : Av. Pedro de la Gasca N° 765 - Comas

Teléfono : Fijo : 5412718 Móvil : 996758569

E-mail : zierovm2001@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención: Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Montalvo Cochay Ana Ruth

Título de la tesis:

La Gestión de servidores bajo el Régimen Laboral
de la Actividad Privada y la Ley de Servir
en Concytec, Lima 2019.

Año de publicación :

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 25.03.19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANA BERTHA MONTALVO CACHAY

INFORME TITULADO:

LA GESTIÓN DE SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y LA LEY DE SERVICIO
EN CONCYTEC, LIMA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN