



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Implementación de la Ley del Servicio civil y la Gestión de
Recursos Humanos en una universidad nacional, 2022**

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

AUTOR:

Verástegui Mauricci, Juan Antonio (orcid.org/0000-0002-6518-2541)

ASESOR:

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose (orcid.org/ 0000-0002-8732-984X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida familia por el apoyo desinteresado que me ha permitido la finalización del presente trabajo de investigación, contribuyendo para ello con muestras de aliento, esperanza y comprensión para la culminación de este logro, agradecido eternamente.

Juan Antonio

Agradecimiento

A nuestro Padre eterno, por todas las bendiciones que nos ofrece cada día.

A los asesores de tesis de la Universidad César Vallejo, por sus instrucciones y adiestramientos en la formulación y finalización de la investigación.

A los funcionarios y trabajadores administrativos de la institución que ha servido de análisis para el resultado.

Juan Antonio

Índice de contenidos

| | |
|--|-------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | xii |
| Resumen | xvii |
| Abstract | xviii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 32 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 32 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 32 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 33 |
| 3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos | 34 |
| 3.5 Procedimiento | 35 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 36 |
| 3.7 Aspectos éticos | 36 |
| IV. RESULTADOS | 37 |
| V. DISCUSION | 46 |
| VI. CONCLUSIONES | 54 |
| VII. RECOMENDACIONES | 55 |
| VIII. REFERENCIAS | 57 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Distribución de los servidores administrativos en una Universidad Nacional, 2022. | 33 |
| Tabla 2: Distribución muestral de los servidores administrativos en una Universidad Nacional, 2022. | 34 |
| Tabla 3: Tabla cruzada Implementación de la Ley del Servicio Civil y Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022. | 37 |
| Tabla 4 Tabla cruzada de la dimensión Planificación de Políticas de RR.HH., y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 38 |
| Tabla 5 Tabla cruzada de la dimensión Organización del Trabajo y su distribución, y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 39 |
| Tabla 6 Tabla cruzada de la dimensión Gestión del Empleo y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 40 |
| Tabla 7 Tabla cruzada de la dimensión Gestión del Rendimiento y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 41 |
| Tabla 8 Tabla cruzada de la dimensión Gestión de la Compensación y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 42 |
| Tabla 9 Tabla cruzada de la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 43 |
| Tabla 10 Tabla cruzada de la dimensión Gestión de Relaciones Humanas y Sociales y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 44 |
| Tabla 11 Distribución según nivel de la variable Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 45 |
| Tabla 12 Distribución según nivel de la variable Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022. | 45 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Tabla 13 | Incidencia de la dimensión Planificación de Políticas de RR.HH., y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 121 |
| Tabla 14 | Incidencia de la dimensión Organización del Trabajo y su distribución, y implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 121 |
| Tabla 15 | Incidencia de la dimensión Gestión del Empleo y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. ... | 121 |
| Tabla 16 | Incidencia de la dimensión Gestión del Rendimiento y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 122 |
| Tabla 17 | Incidencia de la dimensión Gestión de la Compensación y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 122 |
| Tabla 18 | Incidencia de la dimensión Gestión del Desarrollo y Capacitación y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 123 |
| Tabla 19 | Incidencia de la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales y Implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022. | 123 |
| Tabla 20 | Tiene conocimiento sobre la conformación de la comisión de tránsito para transitar al Servicio Civil. | 123 |
| Tabla 21 | El nuevo régimen del Servicio Civil ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como servidor público. | 124 |
| Tabla 22 | La Oficina de recursos humanos desarrolla ó ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen del servicio civil. | 125 |
| Tabla 23 | La Entidad ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita conocer las funciones de las plazas incluidas en el Cuadro Analítico de Personal. | 126 |
| Tabla 24 | La Entidad ha realizado un inventario de procesos en atención | |

| | |
|--|-----|
| a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen de Servicio Civil. | 127 |
| Tabla 25 El puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal. | 127 |
| Tabla 26 La Entidad, ha realizado mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente. | 128 |
| Tabla 27 La Entidad, en su calidad de institución pública debe de optar por transitar al nuevo régimen del servicio civil. | 129 |
| Tabla 28 Conoce si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovida por la Oficina de Recursos Humanos. | 130 |
| Tabla 29 La Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la institución. | 131 |
| Tabla 30 La propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la entidad están alineadas a la Reforma del servicio civil que beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores. | 132 |
| Tabla 31 La Entidad ha realizado la identificación de oportunidades de Mejoras de puestos y procesos para contribuir a mejorar y potencializar los procesos que se están implementando o están por implementar. | 133 |
| Tabla 32 La Oficina u área donde labora se ha adecuando a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del servicio civil con la finalidad de mejorarlas. | 134 |
| Tabla 33 La Oficina u área donde labora revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen. | 134 |
| Tabla 34 En los últimos 05 años la Oficina u área donde labora han sido inventariados sus puestos a cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos. | 135 |
| Tabla 35 La Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo régimen del servicio civil. | 136 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 36 La Entidad, a través del presidente de la Comisión Organizadora a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos (MPP). | 137 |
| Tabla 37 La Implementación de la Ley del Servicio Civil en la entidad, beneficiará a los servidores y a la misma Universidad. | 138 |
| Tabla 38 La Remuneración que percibe está de acuerdo con los montos que perciben otras Universidades públicas del país. | 138 |
| Tabla 39 La Reforma del servicio civil contribuirá a que lo servidores de la Universidad Nacional, mejoren sus ingresos. | 139 |
| Tabla 40 Sus aportes a la AFP o ONP para el lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna. | 140 |
| Tabla 41 Está dispuesto a concursar en las plazas que oferten tanto a su institución como en otras instituciones con respecto a su puesto o cargo. | 141 |
| Tabla 42 Los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del servicio civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia. | 142 |
| Tabla 43 Postularía al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del servicio civil. | 142 |
| Tabla 44 Las estrategias y políticas de Recursos Humanos de la Universidad Nacional se encuentran enmarcados en los lineamientos propuestos por SERVIR. | 143 |
| Tabla 45 La Entidad cuenta con los documentos de gestión actualizadas, tales como el plan de gestión de personas, presupuesto anual y cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de RR.HH. | 144 |
| Tabla 46 La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., ha realizado una evaluación de necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente. | 145 |
| Tabla 47 La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., tiene implementado en forma actualizada los documentos: informe de necesidad de personal, mapeo de puestos, informe de dotación, y formulación del cuadro de puestos. | 146 |
| Tabla 48 La Entidad, actualiza los documentos de gestión relacionadas | |

| | |
|--|-----|
| a la Gestión de RR.HH., según las directivas vigentes dispuestos por SERVIR. | 147 |
| Tabla 49 La Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil. | 147 |
| Tabla 50 La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil. | 148 |
| Tabla 51 La Entidad, en la actualidad dispone de los puestos o plazas de acuerdo al cuadro analítico de personal (CAP) y presupuesto analítico de personal (PAP). | 149 |
| Tabla 52 La aplicación del nuevo régimen del Servicio Civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de RR.HH. | 150 |
| Tabla 53 La Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido. | 151 |
| Tabla 54 La Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referente a la incorporación de nuevos servidores. | 152 |
| Tabla 55 La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., cuenta con un sistema de administración de legajos y registro y control de asistencia. | 153 |
| Tabla 56 La Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses. | 154 |
| Tabla 57 Durante el tiempo de permanencia en la Institución, La Universidad Nacional, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público. | 155 |
| Tabla 58 La Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos. | 156 |
| Tabla 59 Los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del País. | 157 |
| Tabla 60 La Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades Públicas del País, en proceso | |

| | |
|--|-----|
| de institucionalización. | 158 |
| Tabla 61 El sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa. | 159 |
| Tabla 62 Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido de parte de está algún incremento de remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como un acto de liberación. | 160 |
| Tabla 63 El sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el Costo de la canasta familiar que contribuya a mejorar su situación económica. | 161 |
| Tabla 64 Ha recibido por parte de la Entidad, alguna clase de capacitación é inducción que está relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente. | 162 |
| Tabla 65 Las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los objetivos al área, puesto u cargo que ocupa actualmente. | 163 |
| Tabla 66 Se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus Funciones y actividades relacionadas a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna. | 164 |
| Tabla 67 Considera que el Plan de desarrollo de Personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio a la ciudadanía. | 165 |
| Tabla 68 Considera que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del servicio civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades Públicas con relación al puesto que ocupa actualmente. | 166 |
| Tabla 69 Considera que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores, como también puede servir para que surjan despidos masivos por no alcanzar este sistema mediante los procesos de incorporación al nuevo régimen. | 167 |
| Tabla 70 La Entidad, cuenta con un Sindicato de Trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido | |

| | |
|--|-----|
| y autorizado. | 168 |
| Tabla 71 En caso suceda algún conflicto a servidores tiene conocimiento adonde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja o abuso por parte de la entidad. | 169 |
| Tabla 72 La Entidad, cuenta con documentos de gestión, tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan de capacitación en seguridad en el trabajo y identificación de peligros y riesgos. | 170 |
| Tabla 73 Su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia institucional. | 171 |
| Tabla 74 El Clima laboral de la Entidad, es agradable y ayuda a los Servidores en el mejoramiento de su desarrollo laboral..... | 172 |
| Tabla 75 La Entidad, en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados; debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus trabajadores. | 173 |
| Tabla 76 Valores de Correlación | 175 |

Índice de figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1: Tiene conocimiento sobre la conformación de la comisión de Transito integrada por autoridades y servidores para transitar al Servicio Civil. | 124 |
| Figura 2: El nuevo régimen del Servicio Civil ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como servidor público. | 125 |
| Figura 3 La Oficina de recursos humanos desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen del servicio civil. | 125 |
| Figura 4: La Entidad, ha implementado o viene implementando el Inventario de puestos o plazas que nos permita conocer las funciones de las plazas incluidas en el Cuadro Analítico de Personal. | 126 |
| Figura 5: La Entidad, ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen de Servicio Civil. | 127 |
| Figura 6: El puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal. | 128 |
| Figura 7: La Entidad, ha realizado mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente. | 129 |
| Figura 8: La Entidad, en su calidad de institución pública debe de optar por transitar al nuevo régimen del servicio civil..... | 129 |
| Figura 9: Su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovida por la Oficina de Recursos Humanos. | 130 |
| Figura 10: La Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la institución. | 131 |
| Figura 11: La propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad están alineadas a la Reforma del servicio civil | |

| | |
|---|-----|
| que beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores. | 132 |
| Figura 12: La Entidad, ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para contribuir a mejorar y potencializar los procesos que se están implementando o están por implementar. | 133 |
| Figura 13: La Oficina u área donde labora se ha adecuado a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del servicio civil con la finalidad de mejorarlas. | 134 |
| Figura 14: La Oficina u área donde labora revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen. | 135 |
| Figura 15: En los últimos 05 años la Oficina u área donde labora han sido inventariados sus puestos a cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos. | 136 |
| Figura 16: La Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo régimen del servicio civil. | 136 |
| Figura 17: La Entidad, a través del presidente de la Comisión Organizadora a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos (MPP). .. | 137 |
| Figura 18: La Implementacion de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, Beneficiará a los servidores y a la misma Universidad. | 138 |
| Figura 19: La Remuneración que percibe está de acuerdo con los montos que perciben otras Universidades públicas del país. | 139 |
| Figura 20: La Reforma del servicio civil contribuirá a que lo servidores de la Entidad mejoren sus ingresos. | 140 |
| Figura 21: Sus aportes a la AFP o ONP para el lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna. | 140 |
| Figura 22: Se siente dispuesto a concursar en las plazas que oferten tanto a su institución como en otras instituciones con respecto a su puesto o cargo. | 141 |
| Figura 23: Los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del servicio civil serán serios y confiables, que | |

| | |
|---|-----|
| garanticen la meritocracia, competencia y transparencia. | 142 |
| Figura 24: Postularía al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del servicio civil. | 143 |
| Figura 25: Las estrategias y políticas de Recursos Humanos de la Entidad se encuentran enmarcados en los lineamientos propuestos por SERVIR. | 144 |
| Figura 26: La Entidad, cuenta con los documentos de gestión actualizadas, tales como el plan de gestión de personas, presupuesto anual y cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de RR.HH. ... | 144 |
| Figura 27: La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., ha realizado una evaluación de necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente. | 145 |
| Figura 28: La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., tiene implementado en forma actualizada los documentos: informe de necesidad de personal, mapeo de puestos, informe de dotación, y formulación del cuadro de puestos. | 146 |
| Figura 29: La Entidad, actualiza los documentos de gestión relacionadas a la Gestión de RR.HH., según las directivas vigentes dispuestos por SERVIR. | 147 |
| Figura 30: La Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil. | 148 |
| Figura 31: La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil. | 149 |
| Figura 32: La Entidad, en la actualidad dispone de los puestos o plazas de acuerdo al cuadro analítico de personal (CAP) y presupuesto analítico de personal (PAP). | 150 |
| Figura 33: La aplicación del nuevo régimen del Servicio Civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de RR.HH. | 151 |
| Figura 34: La Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos | |

| | |
|--|-----|
| de selección del personal requerido. | 152 |
| Figura 35: La Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referente a la incorporación de nuevos servidores. | 153 |
| Figura 36: La Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., cuenta con un sistema de administración de legajos y registro y control de asistencia. | 154 |
| Figura 37: La Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses. | 155 |
| Figura 38: Durante el tiempo de permanencia en la Institución, La Entidad, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público. | 156 |
| Figura 39: La Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos. | 157 |
| Figura 40: Los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del País. | 158 |
| Figura 41: La Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades Públicas del País, en proceso de institucionalización. | 159 |
| Figura 42: El sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa. | 160 |
| Figura 43: Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido de parte de esta algún incremento de remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación. | 161 |
| Figura 44: El sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar que contribuya a mejorar su situación económica. | 162 |
| Figura 45: Ha recibido por parte de la Entidad, alguna clase de capacitación o inducción que está relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente. | 163 |
| Figura 46: Las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los | |

| | |
|--|-----|
| objetivos al área, puesto u cargo que ocupa actualmente. | 164 |
| Figura 47: Se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus Funciones y actividades relacionadas a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna. | 165 |
| Figura 48 Considera que el Plan de desarrollo de Personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio a la ciudadanía. | 166 |
| Figura 49: Considera que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del servicio civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades Públicas con relación al puesto que ocupa actualmente. | 167 |
| Figura 50: Considera que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores, como también puede servir para que surjan despidos masivos por no alcanzar este sistema mediante los procesos de incorporación al nuevo régimen. | 168 |
| Figura 51: La Entidad, cuenta con un Sindicato de Trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado. | 169 |
| Figura 52: En caso suceda algún conflicto a servidores tiene conocimiento adonde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja o abuso por parte de la entidad. | 170 |
| Figura 53: La Entidad, cuenta con documentos de gestión, tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan de capacitación en seguridad en el trabajo y identificación de peligros y riesgos. | 171 |
| Figura 54: Su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia institucional. | 172 |
| Figura 55: El Clima laboral de la Entidad, es agradable y ayuda a los servidores en el mejoramiento de su desarrollo laboral. | 173 |
| Figura 56: La Entidad, en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados; debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus trabajadores. | 174 |

RESUMEN

La investigación trata sobre, Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022, cuyo objetivo es determinar la relación de las variables: Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos; con un estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, no experimental, diseño correlacional, transaccional o transversal, la hipótesis general estableció la incidencia de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022. La población estuvo conformada por 60 servidores bajo el régimen laboral N° 1057, de una Universidad Nacional, se utilizó la encuesta y el análisis documental como técnica para recolección de datos, empleándose como instrumentos dos cuestionarios confiables y validados procesados a través del software estadístico (SPSS v.25), mostrados en tablas y figuras, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de ,855 para la variable implementación de la Ley del servicio civil y ,811 en la variable gestión de recursos humanos; determinándose un coeficiente de correlación de ,900** y tiene un sig (bilateral) de 0.01, lo que se colige que la implementación de la Ley del servicio civil incide de manera positiva muy fuerte en la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: servicio civil, gestión de recursos humanos, implementación, modernización del estado, servidores

ABSTRACT

The research deals with, "Implementation of the Civil Service Law and Human Resources Management in a National University, whose objective is to determine the relationship of the variables: Implementation of the Civil Service Law and Human Resources Management; with a descriptive study, quantitative approach, non-experimental, correlational, transactional or transversal design, the general hypothesis established the incidence of the implementation of the Civil Service Law in Human Resources Management in a National University, 2022. The population consisted of 60 employees under the labor regime No. 1057, of a National University. The survey and documentary analysis were used as data collection techniques, using as instruments two reliable and validated questionnaires processed through statistical software (SPSS v.25), shown in tables and figures, obtaining a reliability coefficient of .855 for the variable implementation of the Civil Service Law and .811 in the variable human resources management; determined a correlation coefficient of .900** and has a sig (bilateral) of 0.01, which shows that the implementation of the Civil Service Law has a very strong positive impact on human resources management.

Key words: civil service, human resources management, implementation, modernization of the state, civil servants.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las principales reformas que han enfrentado las administraciones públicas de algunos países de América latina y el caribe, tienen que ver con su modelo de organización, en la mayoría de casos surgen como resultado de una sucesión de hechos, entre ellos: una sociedad más informada que reclama más eficiencia de parte de las instituciones públicas; nuevas tecnologías que obligan a ser utilizadas para el mejor manejo de los recursos, que sea menos burocrático en favor de la ciudadanía; disminuyendo la percepción que le atribuyen a la administración pública de ser lenta y engorrosa y por el contrario, de que en la administración privada hay más eficiencia y eficacia. Muñoz, W. (2007); este proceso de transformación iniciado por distintos regímenes de países desarrollados, ha resultado que las administraciones públicas latinoamericanas se copien de estas reformas, entre ellas el Perú.

Si bien la Reforma del servicio civil peruano, tuvo una espera larga debido a los fallidos intentos en los últimos años, sin embargo, en el 2008, se origina una confluencia de factores que aperturan una ventana de oportunidades para el inicio del nuevo régimen del empleo público. Esparch, N. (2012). En este contexto de acuerdos entre el ejecutivo y los principales actores políticos del Perú, surgieron concesos que permitieron poner en marcha una agenda legislativa de modernización del Estado. Dicha agenda la integraban una serie de iniciativas, entre ellas se destacó la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, para regentar y tutelar el manejo de la Gestión de RR.HH. Poder Ejecutivo, D. Leg. 1023, (2008).

En el año 2013, se decretó la Ley Servir, avizorándose como la mejor reforma del servicio público civil que hayan promovido desde años atrás, esta ley busca implementar buenas prácticas en la Gestión pública. La creación del nuevo régimen se fundamenta en la carrera cimentada en la meritocracia de los servidores como herramienta para encumbrar la calidad de la función pública. Cortez, C. J. (2015). La implementación de la Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), es de vital importancia para contribuir al mejoramiento del área de Recursos Humanos (en adelante RR.HH.), de las instituciones estatales de nuestro país, que redundará en

obtener un mejor servicio público, permitiendo la actualización y renovación de la Administración Pública, Mejoras de métodos y técnicas, programación y estrategias del personal, de acuerdo a la política institucional de la entidad; asimismo también beneficiara a los servidores en contar con una carrera que se fundamenta en el merecimiento, continuación y ascenso, traslados entre entidades, adiestramiento e igualdad de retribuciones económicas, conllevando a un fin público que es la de beneficiar a los ciudadanos. (Fukuyama, 2003, cómo se citó en Alvarez, S. J., 2015).

La principal finalidad del desplazamiento de las instituciones públicas y de los servidores civiles es generar una transformación en la idiosincrasia corporativa de las entidades públicas, que admita la aceptación de la organización en los puestos y posiciones óptimos y que como consecuencia conlleven a ser ocupada por servidores calificados, competentes y que tengan aptitud servicial; aportando a mejorar el funcionamiento del aparato estatal. (Congreso de la Republica, LSC N° 30057). Actualmente la puesta en marcha del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022, no es la adecuada, es precaria, lenta aún falta implementar algunos elementos que originan diferentes razones tales como desinterés de los directivos porque aún no se cuenta con los órganos de gobierno institucionalizados, resistencia al cambio de los trabajadores por desconocimiento de la norma, criterios de desempleo, entre otros. En efecto no es posible desarrollar una buena gestión de RR.HH., acorde con una innovación administrativa del aparato público (ley de modernización); esta situación se aprecia ya que los servidores públicos carecen de conocimiento sobre la modernidad de la gestión, tal es así que existe precariedad en la atención administrativa, es decir no se aprecia por parte de los administrados el desarrollo de habilidades y competencias para un buen servicio a la ciudadanía, se rescata un mínimo avance en algunos documentos de gestión que se encuentran encuadrados en la referida Ley, previéndose la actualización del estatuto institucional, CAP Provisional, así como también la implementación de otros documentos necesarios como el Mapeo de puestos, Perfil de Puestos, lineamientos sobre selección de trabajadores, cuadro de puestos de la institución y otros. quedando pendientes aún estos documentos que se encuentran sin actualizar y elaborar.

Con Respecto a la Gestión de RR.HH., aún se encuentra en proceso de implementación, teniendo un avance muy lento debido a los continuos cambio de los jefes de la Oficina de RR.HH, contratados bajo cargos de confianza, hecho que no es funcional debido a que las Comisiones Organizadoras son temporales y cuando finalizan su mandato, por ende también se remueven al responsable del área, trayendo como consecuencia constantes retrasos teniendo en cuenta que SERVIR, mediante la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), ya han realizado un notable avance en la capacitación del personal de RR.HH, resultando una traba en el aceleramiento de las actividades programadas, conllevando al retraso de los diversos procesos de gestión formulada por SERVIR, tales como: inventario de puestos y procesos, Informe de aprobación de la dotación, MPP, CPE, entre otros que se encuentren debidamente aprobados. La Universidad Nacional, materia del estudio, cuenta con dos (02) regímenes laborales; docentes contratados mediante la ley universitaria 30220 y servidores contratados en el Régimen de contratación del D.L. 1057 (CAS), se cuenta actualmente con 300 trabajadores aproximadamente. (entre Docentes, Personal Administrativo y Locadores de Servicios); toda esta situación exige realizar un estudio sobre la puesta en marcha de la ley del servicio civil (variable 1) y su implicancia en la gestión de Recursos Humanos (variable 2), en una Universidad Nacional, 2022.

Para mejor conocimiento del trabajo se formula el siguiente problema general: ¿En qué medida la implementación de la LSC se relaciona con la gestión de RR.HH., en una Universidad Nacional, 2022?, y como problemas específicos: PE1: ¿En qué medida la planificación de políticas de RR.HH., se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; PE2: ¿En qué medida la organización del trabajo y su distribución, se relaciona con la variable implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022; PE3: ¿En qué medida la gestión del empleo, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022?; PE4: ¿En qué medida la gestión del rendimiento, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022?; PE5: ¿En qué medida la gestión de la compensación, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022?; PE6: ¿En qué medida la gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona con la variable implementación de la Ley del servicio

civil, en una Universidad Nacional, 2022?; PE7:¿En qué medida la Gestión de las relaciones humanas y sociales, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022?; PE8:¿Cuál es el nivel de la variable implementación de la LSC, en una Universidad Nacional, 2022?; PE9:¿Cuál es el nivel de la gestión de RR.HH., en una Universidad Nacional, 2022?.

El estudio se justifica técnicamente porque nos permite comprobar los avances logrados por aplicación de la LSC y su implicancia en la gestión de RR.HH., en la institución universitaria; se justifica teóricamente porque nos permite sustentar a través de definiciones, lineamientos y normas como está ley influye en la administración de los RR.HH., se justifica socialmente porque el estudio está dotado de una gran sensibilidad social , toda vez que involucra a los servidores en general y los ciudadanos, por lo tanto los resultados del estudio incidirán en las decisiones y comportamiento de la alta dirección que están al mando de la entidad, obteniendo un alto grado de satisfacción social del personal y sus familias, así como también beneficiara al público usuario que utiliza los servicios estatales y se justifica metodológicamente porque el desarrollo de las variables se ejecutó mediante parámetros científicos, con el fin de contrastar la hipótesis.

El objetivo general es Determinar en qué medida la implementación de la LSC., se relaciona con la gestión de RR.HH., en una Universidad Nacional, 2022, para lo cual se arribaron a los siguientes objetivos específicos: OE1: Determinar en qué medida la planificación de políticas de RR.HH., se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE2: Determinar en qué medida la organización del trabajo y su distribución, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE3: Determinar en qué medida la gestión del empleo, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE4: Determinar en qué medida la gestión del rendimiento, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE5: Determinar en qué medida la gestión de la compensación, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE6: Determinar en qué medida la gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022;

OE7: Determinar en qué medida la gestión de las relaciones humanas y sociales, se relaciona con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE8: Determinar el nivel de la variable: implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; OE9: Determinar el nivel de la variable: gestión de RR.HH., en una Universidad Nacional, 2022.

Se plantea como Hipótesis del trabajo de investigación V1: implementación de la LSC, se relaciona directa y significativamente con la V2: gestión de RR.HH., en una Universidad Nacional, 2022; como Hipótesis nula: “La variable 1 no se relaciona directa y significativamente con la variable 2 de una Universidad Nacional, 2022”; y como hipótesis específica: HE1: La planificación de políticas de RR.HH., se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC: en una Universidad Nacional, 2022; HE2: La organización del trabajo y su distribución se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; HE3: La gestión del empleo, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; HE4: la gestión del rendimiento, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; HE5: La gestión de la compensación, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; HE6: La gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022; HE7: La gestión de las relaciones humanas y sociales, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para obtener información sobre referencias del presente trabajo investigativo, se ha indagado en repositorios y páginas de la web disponibles a efectos de determinar el marco teórico de la tesis.

A nivel Internacional, Cabana et al. (2017), en su tesis, señala el estudio realizado a las empresas mineras chilenas para determinar la fuente de relación de los roles que cumple el área de recursos humanos con respecto a su valoración, confirmándose que estos profesionales deben de mantener un gran liderazgo y capacidades adecuadas, con el propósito de ejecutar los papeles que les corresponde. Las Direcciones de recursos humanos en las empresas mineras chilenas deben mejorar sus estrategias y accionares, para reducir los niveles de desgano que perjudican la participación del servidor para ayudar a la mejora de sus correspondientes empresas.

Según lo plasmado en la tesis se concluye que los trabajos de investigación ayudaran a las Direcciones de RR.HH., para que ayuden a optimizar el liderazgo y gestión de su personal, este hecho impactará en los objetivos de la gestión de los directivos sindicales de la industria minera del estado chileno, en forma efectiva, agrupándose a través de asociaciones para afrontar los retos de productividad y competitividad que adolecen las empresas mineras chilenas.

Los Dirigentes sindicales buscan que las oficinas de RR.HH., se conviertan en oficinas que crean valor en favor de las industrias mineras, y que sean controladas a través de sistemas para ejecutar las metas y objetivos de las propuestas por estas áreas en beneficio del personal. Se ha considerado el presente antecedente porque el estudio tiene como aporte lograr concientizar a los líderes sindicales mediante las oficinas de RR.HH., a efectos de contribuir a conseguir que las personas en general alcancen logros de rendimiento y capacidad.

Muñoz (2018), en su tesis, plantea adquirir buenas prácticas en las áreas de recursos humanos para elaborar acciones que beneficien al cuerpo laboral del gobierno chileno, habiéndose comprobado que las empresas a través de estas oficinas se preocupan más por asumir el pago de sus sueldos y no se busca implementar la motivación para mejorar el accionar de la fuerza laboral, cuyo resultado genere un valor social. El trabajo de investigación pretende responder a

la indagación e implementación de buenas prácticas en las oficina de recursos humanos que sirvan para dar apoyo a las organizaciones de emprendedores, cuyo objetivo es plantear estrategias desde las Oficinas de personal para que sean aplicadas en los emprendimientos sociales de Chile, Ha utilizado la investigación cuantitativa que ha recogido información sobre prácticas de 90 emprendimientos de trabajo en equipo con alto desempeño y sostenibilidad, validándose las respuestas y factorizando los resultados obteniendo la correlación entre las variables, desarrollando los planteamientos y facilitando su agrupación. está se selecciona según nivel ponderativo alcanzado, en sus trabajos de RR.HH., cuyo resultado nos indican cuales son los factores a considerar tales como fortalezas o debilidades en los emprendimientos sociales. Los resultados que arrojaron el estudio de investigación son métodos baratos y altamente efectivos directamente relacionados con las funciones de recursos humanos, velando por su existencia de las organizaciones en el tiempo. Las cuales, deben ser implementadas teniendo en cuenta los factores como (el entorno, cualidades, exigencias y medios), de todo emprendedor social del estado chileno para poder permanecer y divulgarlas entre las organizaciones afines. El presente antecedente muestra un aporte sobre la motivación del trabajador mediante la variable gestión de recursos humanos.

Encarnación (2018), en su tesis doctoral, señala que como consecuencia de la globalización se están realizando diversas innovaciones, para lo cual los gobiernos están implementando reformas y cambios dentro de la normatividad gubernamental con el fin de cubrir las peticiones de la ciudadanía. Los países latinoamericanos no están ajenos a estas transformaciones por lo que han venido respondiendo oportunamente para permitir que estos cambios sean permanentes y sostenibles en el tiempo.

La República Dominicana ha querido estar en sintonía a los cambios y transformaciones. Para lo cual ha respondido y se ha adecuado a las nuevas reformas de modernización, que han resonado en el sistema de servicio civil. La profesionalización, sirve como instrumento para aplicar los lineamientos y directivas de los cambios y transformaciones del servicio civil. El estudio conduce al objetivo general de determinar las causas circunstanciales que ha impedido implementar el proceso de profesionalización del empleo público; para lo cual

se han vertido diferentes preguntas para responder el actuar y la situación actual sobre la profesionalización del servicio civil.

El tipo de investigación es explicativa porque busca encontrar los elementos que impiden instaurar el régimen profesionalización de los servidores públicos, Se siguió un enfoque deductivo, utilizando las hipótesis para explicarlas, el diseño es de tipo cualitativo y cuantitativo, la medición de las variables es simultáneas. El trabajo de investigación concluyo que, a través de la ejecución de lineamientos y metodologías, ayudara a acrecentar los niveles de rendimiento y efectividad en las instituciones; del mismo modo ha quedado demostrado que estos valores se convierten en una herramienta al alcance de las políticas públicas, a efectos de contribuir al progreso de la profesionalización del trabajador estatal. Las aplicaciones de normas y estrategias de RR.HH., mejoraran el desempeño y productividad en la organización. Con relación al estudio del indicador de procesos administrativos este ha sido rechazado. Este antecedente presenta un aporte sobre la LSC y la gestión de RR.HH.

Mendoza (2020), en su trabajo de investigación”, indica que el propósito de es ayudar a polemizar sobre los cambios y transformaciones administrativas a partir de la revisión de las reformas y las buenas prácticas que se desarrollan y difunden en los países latinoamericanos. La investigación se efectuó partiendo de una sucesión de averiguaciones de estudios de autores que refutan la evolución y efectividad de las reformas sobre argumentos y evidencias administrativas y empíricas respectivamente. El trabajo de investigación describe los antecedentes y características de la Nueva Gestión Pública, para luego hacer la comparación utilizando un cuestionamiento referido al pretendido nuevo modelo gerencial, con el objeto de valorar el producto de los cambios, como consecuencia del análisis de las variadas formas de los cambios burocráticos en los países desarrollados que conducen a implementar un modelo perfecto de un buen manejo de la fuerza laboral en la organización estatal. Se deduce que los modelos burocráticos administrativos, durante las últimas dos décadas, han conducido las transformaciones del empleo público desarrollados en los países latinoamericanos, dichos procesos en estos países han trascendido en las fases políticas, económicas y administrativas. El propósito del

modelo de políticas oficinescas fue el profesionalismo y la meritocracia en las empresas públicas. El modelo gerencial que busca la eficiencia. las metas, los resultados a conseguir. Estos modelos se han replicado en los países latinoamericanos con el objeto de ser aplicados en la administración del personal, para la obtención de mayores ingresos garantizando mejores sueldos, capacitaciones y sensibilizaciones, permanencia en el trabajo. Se ha considerado este antecedente porque el estudio tiene como aporte recoger buenas prácticas para los servidores que pueden ser adoptados rápidamente en el trabajo.

Feo (2019), en su trabajo investigativo, persigue establecer el grado de progreso obtenido en la administración del personal público, aplicables al gerenciamiento, investiga las modificaciones primordiales para alcanzar la institucionalización del gerenciamiento Público. Ha seleccionado como objeto de estudio a las diferentes categorías y grupos de directivos, específicamente de los niveles del Personal Civil, para compararlo con la base legal que reglamentan su empleo. En la elaboración del presente estudio se ha utilizado como referencia los diferentes índices publicados referente a reportes analíticos para analizar los Sistemas de Servicio Civil institucional, el cual recomienda implantar procedimientos de gestión del capital humano en las instituciones públicas mediante un método integral de la administración del empleo. Se eligió como antecedente porque realizó el estudio acerca del gerenciamiento público que nos aporta a la relación sobre las variables del servicio civil y RR.HH.

A nivel Nacional, Sánchez (2020), en su tesis establece la correlación entre la Gestión de RR.HH., y Desempeño laboral, asimismo describe diversos sistemas del capital humano, en concordancia con los lineamientos del MINSA, se empleó el estudio tipo correlacional por las particularidades que muestran las variables y la información cuantitativa recabada, la unidad de análisis recayó en una muestra de 60 profesionales del centro laboral, que han sido seleccionados muestreo probalístico por conveniencia. En la recopilación de la encuesta se han utilizado dos cuestionarios y escala de tipo Likert, teniendo como resultados los factores de ,877 y ,955 en el cuestionario de la primera variable y el cuestionario de la segunda variable respectivamente, el trabajo investigativo determino que las variables arrojan una relación significativa alta (Rho: 0,74, sign. 0,25),

concluyéndose que, de los cinco componentes de la primera variable, tres guardan relación y dos no guardan relación significativa con la variable del desempeño laboral. Se eligió este antecedente porque muestra un aporte a la variable de gestión de RR.HH.

Montalvo (2019) en su tesis, comprueba la correlación existente entre las dos (02) variables. Este trabajo fue de tipo básica, no experimental, correlacional. El acopio de los datos se obtuvo por medio de encuesta, utilizándose como instrumento cuestionario de encuestas, con una población de 96 trabajadores, utilizándose 30 interrogantes en la primera variable Gestión de servidores y 20 interrogantes para la segunda variable LSC, el coeficiente de correlación fue de ,521 y un valor calculado menor a 0.05, concluyéndose finalmente que la primera variable tiene un vínculo directo y relevante con la segunda variable, carácter positiva, moderada y media. Este antecedente nos muestra un aporte sobre la variable sobre la implementación del servicio civil.

Calle (2019) en su tesis, busca determinar la polémica surgida por la implementación de la LSC en esa institución, considerando la aplicación de las reformas planteadas, que buscan en la burocracia estatal que alcance altos grados de competencia y aptitud, prestando servicios de valor que redunden en beneficio del ciudadano. Según el autor de la presente tesis señala que la implementación del servicio civil viene arrastrando un avance muy lento por parte de la mayoría de instituciones públicas de nuestro país, propósito del estudio que busca hallar las causas que impiden su implementación en los tiempos requeridos para poder proponer acciones de mejoras. En cuanto a la muestra se recopiló la información de 10 trabajadores que laboran mediante las leyes laborales N°276 y N°728, usándose la Entrevista y el cuestionario relacionadas a las cuatro dimensiones señaladas en el tránsito de la ley servir. El autor concluye que los problemas en la puesta en marcha de la LSC, están vinculados esencialmente con la intransigencia del personal a optar por el sentido de merecimiento, por falta de comprensión de los lineamientos y normas; el desinterés de los entes superiores, entre otros. Se eligió este antecedente porque contribuye al estudio correlacional de las variables de estudio.

Cabanillas (2019), en su tesis busca establecer la correspondencia de las variables, investigación descriptiva, utilizando el tipo no experimental, descriptivo

y correlacional, unidad de análisis de 14 empleados de las leyes de trabajo CAS N° 1057 y D.L N° 276 que trabajan en unidad orgánica de RR.HH. La información recabada con respecto a las variables se ha recopilado usando el cuestionario. De acuerdo al resultado se determinó la correspondencia de las variables, que arrojan un factor de 0,174 expresando una similitud positiva baja, ocasionado por el desinterés de algunos trabajadores bajo la condición de nombrados, que se muestran reacios al cambio por temor a ser despedidos como resultado de las evaluaciones de desempeño. Para los trabajadores bajo la ley 1057 (CAS), la implementación del servicio civil coyunturalmente se muestra provechosa, porque los servidores de este régimen de contratación van a obtener beneficios como un aumento en el contentamiento y afectividad hacia el trabajo, profesionalizara a los servidores accediendo a la estabilidad laboral, acceso a capacitaciones constantes, mejoras salariales. La Tesis nos advierte que la aplicación del servicio civil al personal del área de RR.HH., tiene una sensación de satisfacción baja, porque piensan que la Ley afectaría los derechos de ellos, motivo por el cual aún no están convencidos a transitar al nuevo régimen, no obstante a pesar de ello con la implementación de este régimen les va a permitir contar con una nueva política laboral más rigurosa, inducido a la meritocracia y mejora de los procesos en favor de los colaboradores, la Municipalidad y la ciudadanía. Se optó por elegir este antecedente porque muestra un aporte con respecto a la correlación de las variables.

Calvera. (2021), realizó una investigación denominada servicio civil y gestión de RR.HH., en la Municipalidad Provincial de Pisco, 2021, la misma que alcanzo el objetivo de analizar los cambios y consecuencias que resulta de la puesta en marcha del empleo público en la dirección de los RR.HH., en la aludida institución edil, aplicando una investigación exploratoria fenomenológico, con una muestra de 08 trabajadores, sobre el cual concluye que la referida organización no aplica una correcta gestión de RR.HH., lo que conlleva a perjudicar a los trabajadores, entidad y ciudadanía, resultando el estudio favorable en la implementación del empleo público para remediar las dificultades presentadas tanto actuales como de años anteriores.

En el ámbito del proceso investigativo se estudió el soporte teórico de las indagaciones que se han desarrolladas antes del presente estudio y que están

definidas en los antecedentes; del mismo modo la bibliografía existente corresponde a autores acreditados que nos alinean al análisis de la conceptualización y descripción de las variables.

Definición de Implementación de la LSC, Servir (2014), Conlleva, a bosquejar e implementar los lineamientos y normas dispuestas por el ente normativo para mejorar el desempeño de los RR.HH. en las instituciones públicas y además por otro lado promueve y acompaña el proceso de tránsito sistematizado de las entidades pública y los servidores.

La Reforma del Servicio Civil o administración pública, según Choden, T. (2018), es el enfoque de apoyo para una descentralización más amplia en las maniobras del gobierno o la prestación de servicios. La reforma de la administración pública se lleva a cabo para prestar mejor los servicios y garantizar una gestión eficaz de los recursos. Toda la administración pública puede considerarse como uno de los mecanismos importantes con los que el gobierno cumple con sus responsabilidades u obligaciones (Equipo Temático de Descentralización, s.f.). esencialmente los retos que enfrentan las naciones que experimentan un cambio acelerado están localizados en las instituciones de una burocracia eficaz, burocracia efectiva y colectivamente responsable. La transparencia, las rendiciones de cuentas y la participación del público son varias formas de manipular o influir en el rendimiento de los funcionarios (Tjiptoherijanto, 2007). Tanto la intención u objetivos de los programas de reforma como los avances que probablemente se consigan con las reformas dependen de los temas y del contexto o marco de la administración pública (Teering, 1999). Existe un sólido acuerdo en la comunidad internacional de desarrollo sobre la necesidad de reformas de la burocracia en las naciones en desarrollo. Los países desarrollados o los Estados desarrollados o más avanzados se complacen en la meritocracia, la protección contra la excesiva influencia política e incluso hasta el punto de respaldar la productividad en la administración pública. Caso contrario en naciones en desarrollo, el tamaño de la función pública suele ser bastante grande en número con numerosos problemas, como los bajos salarios, el concepto político y la escasa profesionalidad, por lo que la que la prestación de servicios públicos tiende a ser improductiva. Por lo tanto, las reformas del empleo público en los países en

desarrollo de acuerdo con los modelos utilizado por los países avanzados serían útil para que el gobierno o la administración pública fueran más eficaces. Shepherd (2003).

La administración pública suele definirse como la división de la amplia gama de servicios públicos y las actividades de reforma de la administración pública se llevan a cabo con el fin de formular un gobierno estructurado, razonable limpio y responsable. También se trata de mantener un buen gobierno con una mejor prestación de servicios públicos (Rao, 2013). La reforma o cambio, es muy crítico para el desarrollo de una organización y las teorías del cambio describen la eficacia con la que las organizaciones son capaces de ajustar/modificar sus procedimientos, composiciones y enfoques. Para Servir (2014) define como “uno de los soportes fundamentales que promueve la Modernización del estado, que alienta una Administración Pública eficaz para proporcionar servicios calificados a la ciudadanía, orientados a una gestión por resultados a efectos de construir un estado más eficiente y eficaz en beneficio de la población”, Thomas Carlyle En su cita de Cortez C. et.al (2015), con respecto a la definición indica "La reforma no es agradable, sino penosa; ninguna persona puede reformarse a sí misma sin sufrimiento y duro trabajo, y mucho menos una nación"; el Servicio Civil, según Hintze (2011), como se citó en Siklodi (2014), señala (...), herramienta utilizada por las administraciones públicas en la provisión de mano de obra competente para asegurar que las organizaciones cuenten con auténticos aportes de razón técnica, por su parte Longo, F., como se citó en Echevarria, K (2006), es un sistema de la función pública y los trabajadores vinculados al servicio de las Entidades del Estado que coexisten en gobiernos democráticos regidos por normas.

Oszlak (2009), lo define como un conjunto de directivas, normas legales, concernientes a las técnicas y prácticas que el estado garantiza la dotación de los RR.HH., competentes para desempeñar con eficiencia sus funciones enmarcadas en el cumplimiento de brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

Pardo (2005), indica que es una manera de administrar los RR.HH., de las entidades estatales con el objeto de promover trabajadores investidos en el interés común, sin actos partidarios y clientelismo político, fundamentada en el merecimiento, equitatividad, y igualdad de oportunidades.

Servidor Público, De Aguiar (2007). Lo define como el ocupante de un cargo, función o empleo público en la administración pública, directa, indirecta y fundacional en cualquiera de los poderes del estado, Servir - Perú (2021) “Es la persona que labora al Servicio del Estado. Categorizados en diferentes grupos funcionales de puestos en todas las organizaciones estatales, independiente de los niveles gubernamentales, cuyas atribuciones son regentados en regímenes laborales 276, 728. 1057 CAS. El personal que trabaja dentro del Estado, se les nombran servidores Públicos ó servidores civiles, estos se encuentran contratados bajo diferentes regímenes laborales, que implican diferentes beneficios y obligaciones en los aspectos Remunerativos, estabilidad laboral, aplicación de sanciones, dentro de estos regímenes se encuentran encuadrados en los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, 30057 y otras modalidades.

La modernización de la Gestión del Estado, consiste en la selección y uso de todos los medios enfocados en la creación de valor público en un determinado servicio, actividad u obra desarrolladas por una Institución Pública. D. Supremo 123-2018-PCM (2018).

Para Cortázar Velarde, et al. (2014), “El mayor activo de las entidades es el personal que la integran. En la Administración pública son aquellas que diseñan e implementan las políticas públicas vinculadas a la profesionalización del empleo público.

Definición de Implementación del Servicio Civil: Es cuando una Institución pública ha alcanzado un adelanto considerable en la confección y aprobación de documentos de gestión; el mapeo de puestos y procesos; reconociendo un considerable avance en los reportes e informes donde se evidencian sus progresos, que han sido dispuestos por SERVIR, mediante directivas, los mismos que deben ser remitidos para su aprobación. También se define en 02 puntos de vista, uno legal se refiere al conjunto de principios, leyes, preceptos y métodos, mediante el cual se estructura y administra la gestión del capital humano que laboran dentro del Estado y desde la perspectiva referente al trabajador estatal, son individuos que sirven al Estado y son responsables de gestionar los servicios que el gobierno proporciona a la población.

Alcances y Beneficios del Servicio Civil: La LSC es una norma apropiada para impulsar una de las reformas más anhelada y prevista desde las últimas dos

décadas, la cual beneficiará en: Incorporar el merecimiento para ayudar a impulsar la excelencia de los servicios prestados por gobierno al público, asimismo aumentará las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores estatales y estimulará su desarrollo y éxito personal y profesional dentro de su ámbito laboral. La finalidad de este nuevo régimen no es despedir al trabajador, ni en forma masiva, tal como se originó dentro de los años 1991 - 1998. Las evaluaciones están creadas para que sirvan como instrumentos de medición del rendimiento laboral y persiguen que el servidor público sea competente y se adiestre en forma continua. La reforma de la LSC es libre u opcional. La entidad respetara la determinación del servidor, donde optarán por solicitar su pase al nuevo régimen o caso contrario se abstendrán.

Beneficios de la LSC: son los siguientes: a) La LSC muestra nuevas reglas de juego donde se impone el merecimiento, señala también las competencias y responsabilidades, se reglamentan las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, de la clase trabajadora estatal; b) Brinda una profesionalización laboral; c) Permiten que el personal CAS y otros regímenes laborales que se incorporen al nuevo régimen, cuenten con seguridad del empleo y una alta perspectiva profesional; d) Pruebas y Exámenes abiertos para plegarse a las distintas plazas vacantes ofertadas en la administración pública; e) Los exámenes de rendimiento laboral ayudaran a identificar a aquellos trabajadores que han pasado el puntaje aprobatorio para lograr su recuperación, asimismo a aquellos servidores que hayan aprobado las evaluaciones. Se mejorarán sus retribuciones económicas y estimularan y promocionaran los ascensos de los servidores que muestren competencia y actitud; f) Desarrolla y evoluciona el régimen de retribuciones, los puestos o plazas en escenarios idénticos les corresponderá igual contraprestación, reduciendo injusticias salariales dentro de la función pública; g) Los ingresos de los servidores se incrementarán debido a que obtendrán 03 remuneraciones adicionales anuales (gratificación, aguinaldo y CTS); h) Se posibilitará el traslado del personal a través de las mismas entidades gubernamentales y podrán realizarse dentro del gobierno central y subnacionales, asociándose por las funciones que realizan; i) El periodo de prueba se aplicará solamente al personal que recién ingresan, sin

embargo, para aquellos que están trabajando y han sido acreedores de un puesto a través de concursos públicos se encuentran exonerados.

Dentro de los principales objetivos que persigue la Modernización del Estado se menciona a la efectividad y rendimiento que deben tener las entidades estatales, para eso se tiene que contar con servidores civiles capacitados para prestar servicios de calidad, razón por el cual la esta reforma busca desarrollar un régimen de servicio flexible y meritocrático que fortalezcan las oficinas de Recursos Humanos, es decir realizar una modificación de un simple manejo de planillas a la Gestión de RR.HH., enrumbándose a llevar a cabo una gestión de gerencia en todo el aparato público. La Reforma busca especialmente desarrollar el mejoramiento de los servicios públicos que función pública provee al ciudadano, mediante el ejercicio de una carrera publica investida en meritocracia y idoneidad. Del mismo modo también se busca unificar los actuales regímenes laborales para consolidar la gestión de RR.HH., y un cambio organizacional y cultural.

En Resumen, podemos afirmar que el objetivo principal de la reforma demanda que la ciudadanía reciba servicios calificados de todas las oficinas públicas gubernamentales, mediante la Modernización del aparato administrativo, que garantice un cambio organizacional y una eficiente gestión de los RR.HH.

El Proceso de Transito; para Servir – Perú (2021), indica que “Es el camino que permitirá a las instituciones públicas implementar la LSC, realizando un trabajo en conjunto entre todos los actores involucrados que tienen a su cargo el cumplimiento de las Responsabilidades que garantice la realización del tránsito en los tiempos previstos. Los Actores principales para la realización del Proceso de Transito que tiene responsabilidades son:

La Alta Dirección, viene a ser la responsable de velar para que el proceso se ejecute de modo alineada con las estrategias y normas institucionales. Las Oficinas de RR.HH., tienen la responsabilidad de ser principales gestores del proceso, elaborando los instrumentos de gestión de acuerdo a los lineamientos impuestos por SERVIR. SERVIR, tienen la Responsabilidad de brindar sesiones

de capacitación, sensibilización, asesorías y herramientas a las entidades que lo requieran para poder desarrollar el tránsito.

En el Año 2017, la normatividad aprobada para el tránsito al servicio civil contemplaba 04 etapas que iniciaban con el alistamiento al proceso de tránsito, su preparación y análisis situacional, cumplimiento de mejoras internas y Procesos de selección mediante concursos públicos, en cambio, en el año 2021, el proceso de tránsito se redujo a 02 fases que resumiblemente diferencian el tránsito de las entidades públicas y la ruta del personal al nuevo régimen. (D.S. 016-2021-PCM). La Simplificación de etapas que se encuentran vigentes al año 2021, determinan la diferencia entre el tránsito de los servidores y las instituciones públicas. El modelo vigente ha sufrido una simplificación desde el contexto normativo y de operatividad, al haberse mutilado dos etapas (mapeo de procesos y plan de mejoras), que no sumaban valor al proceso, teniendo en cuenta que no se focalizaban en el ámbito de RR.HH., lo que conlleva a la optimización y simplificación del proceso, de este modo se ha buscado que dentro de los tramos se ejecuten actividades relevantes para contribuir al objetivo del proceso. Las Dimensiones de la variable implementación de la LSC son:

Dimensión 1: El análisis Situacional de la Oficina de RR.HH., corresponde a la fase 1, etapa 1, son realizadas respecto al desarrollo de las funciones que ejecutan las oficinas de RR.HH., la entidad elabora el mapeo de cargos y puestos, lo mismo de sus respectivos usuarios, vertiendo esa información en la matriz del Proceso de Tránsito. (Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH)

Dimensión 2: La propuesta reorganizativa de la estructura de RR.HH., corresponde a la fase 1, etapa 2, se inicia formulando una nueva propuesta de estructura teniendo en cuenta las plazas y cargos bajo el régimen del SC, la entidad propone una nueva estructura de RR.HH., estampada en el informe de determinación de dotación, detallada en el Manual (MPP), cuya aprobación reemplaza al MCC y al MOF (Directiva 001-2021-SERVIR).

Dimensión 3: La Valorización de Puestos. corresponde a la fase 1, etapa 3, la entidad valoriza los puestos en concordancia con el Reglamento de compensaciones (Ley 30057 Servicio Civil), formulándose y aprobándose la propuesta del cuadro de puestos (CPE), plan de implementación y registro de

contratación directa, en esta fase se solicita a SERVIR el otorgamiento de la RIPI, la aprobación del CPE reemplaza al CAP Provisional. (Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH)

Dimensión 4: Tránsito de los servidores a la LSC, corresponde a la fase 2, única etapa, actualmente se ha optimizado en el tiempo a través de la simplificación normativa y operativa, el proceso se ha agilizado de tal forma que en todas las etapas se ejecutan actividades relevantes que aportan valor y contribuyen al objetivo del proceso de tránsito. (D.S. N° 016-2020-PCM). Es importante indicar que para iniciar el proceso al tránsito toda institución pública debe de contar con elementos previos: El ROF ó el Manual de Operaciones, Manual de Clasificador Cargos, el Cuadro Analítico de Personal Provisional vigente y la conformación de la comisión de Tránsito. Asimismo, también se debe elaborar el informe de determinación de la dotación, formular cuadro de perfil de puestos y elaborar el cuadro de puestos de la entidad.

Beneficios Esperados: con la implantación de la reforma del nuevo régimen, se pretende renovar la función de administración gubernamental para potenciar los servicios brindados a la ciudadanía por parte de la burocracia a través de mecanismos como el mérito y la competencia. En las instituciones públicas, se reflejarán en la modernización de la gestión gubernamental, identificando y mejorando sus estrategias a través de un plan concreto de las necesidades del personal y una política de RR.HH., organizada con relación a la organización gubernamental correspondiente. En los Trabajadores (as), tendrán la oportunidad de continuar con una carrera basada en la meritocracia que les permitirá asegurar su permanencia y crecimiento en la carrera pública, asimismo se podrán movilizar entre entidades públicas y contar con acceso a capacitaciones, teniendo la oportunidad de obtener una equidad remunerativa mayores ingresos vía gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios, una mayor remuneración pensionable dependiendo del régimen laboral al que pertenecen, cuyo resultado será contar con personal idóneo calificados para proporcionar servicios de excelencia a la población. En los Ciudadanos se beneficiarán por llevar adelante mejores políticas públicas, mayor productividad de los recursos del estado y optimización en la calidad del servicio público que

recibe la ciudadanía. Según la Directiva N° 01-2021-SERVIR, señala los lineamientos al régimen de la LSC.

1. Condiciones Previas. - Es necesario conocer cuáles son los requisitos o condiciones previas que debe de contar, para realizar el proceso de tránsito a la LSC N° 30057, la institución pública necesita elaborar documentos de gestión relacionados a sus necesidades y servicios

Los documentos que se requieren son:

- a) Reglamento (ROF) ó Manual de Operaciones, son instrumentos elaborados y aprobados en función a los lineamientos de organización del estado, este documento es indispensable antes de la elaboración del Manual del Clasificador Cargos.
- b) Manual de Clasificador de Cargos (MCC), es un documento que contiene las plazas requeridas por la entidad, a efectos que los órganos y unidades orgánicas desempeñen las funciones mínimas establecidas en el ROF.
- c) Cuadro de Asignación del Personal Provisional (CAP), instrumento que comprende los cargos dispuestos en el Manual de Clasificador de Cargos vigente distribuidos entre los diferentes órganos y unidades orgánicas plasmadas en el ROF.

2. Comisión de Transito, para iniciar el proceso es importante seleccionar y organizar a las personas que la lideran al interior de cada entidad con el fin de potenciar las etapas del proceso. La Comisión de Transito, viene a ser el equipo humano que se le encomienda velar que se cumplan los procesos hacia el nuevo régimen con la oportuna orientación del SERVIR. Cuya función es difundir impulsar y supervisar el proceso, así como también se encarga de la Resolución de conformación. Está conformada por el presidente de la Comisión ejercido por el secretario o la secretaria general o gerente general, una persona que representa a la Alta Dirección y la secretaria técnica ejercido por el jefe de la Oficina de RR.HH.

3. Proceso de Transito, está conformada por 02 fases y 03 etapas:

Fase 1: De las Entidades Públicas al Servicio Civil, en esta primera se encuentran 03 etapas:

Primera Etapa: Análisis Situacional, se realiza respecto a los RR.HH. y el desarrollo de sus funciones, dentro de esta etapa la organización realiza el inventario de plazas y puestos, del personal laborante.

Segunda Etapa: Propuesta de Reorganización, Esta etapa considera una nueva propuesta de estructura de puestos y posiciones de acuerdo a los lineamientos del régimen del servicio civil, presenta una estructura de RR.HH. dentro del informe para determinar la dotación, detallada en el Manual de perfil de plazas (MPP), su aprobación sustituye al Manual Clasificador de Cargos (MCC) y al MOF.

Tercera Etapa: Valorización Puestos, la entidad valora los cargos o plazas en concordancia con el Reglamento de compensaciones de la LSC, del mismo modo prepara el cuadro de puestos (CPE), Plan de Implementación y registro de contratación directa.

También en esta etapa se acepta la propuesta del cuadro de puestos que demuestra ante SERVIR un avance significativo estando en la facultad de solicitar la Resolución de inicio del proceso de implementación (RIPI), dando una señal que ya puede iniciar su proceso de puesto en marcha a través de concursos y designaciones.

Fase 2: Proceso de Transito de Servidores Públicos al Servicio Civil

Esté ciclo se caracteriza por la implementación progresiva, no basta con cumplir con todas las etapas de la fase 1, sino hay que seguir un proceso de acuerdo al presupuesto de la entidad. El tránsito de los servidores es opcional ellos son los que eligen si participan en los concursos públicos, estos se realizaran en forma progresiva.

SERVIR, es el ente que apruebe el inicio del proceso de implementación, mediante una Resolución, condicionada a que la institución pública solicitante evidencie un avance considerable en la exhibición de la documentación que se refieren en cada etapa del proceso

La norma también establece que el organismo público puede contratar a personal de reemplazo que se encuentren bajo el régimen de productividad y competitividad laboral N° 728, hasta la respectiva aprobación del (CPE), asimismo también pueden emplear a personal de

la ley laboral N° 1057, hasta un plazo de duración del contrato de 206 meses con carácter renovable. Los trabajadores que se encuentren laborando en los regímenes N° 276 y 728, pueden decidir en concursar nuevos puestos y optar también en movilizarse al nuevo régimen, sin tener que renunciar para postular, así como también pueden elegir en no postular y mantenerse en sus regímenes de origen. Las instituciones públicas establecen su proceso de puesta en marcha del tránsito, requiriendo sus concursos de selección por grupos, familias de puestos, unidades orgánicas, o por combinaciones de los mismos. Los funcionarios son transferidos en forma automática al nuevo régimen, sujeto a la aprobación del CPE. Los servidores de confianza pueden transitar al nuevo régimen si cumplen con las cualidades de los términos de referencia respectivos.

Con respecto a los Instrumentos de gestión, el nuevo régimen ha dispuesto varios documentos de gestión que sirven como dispositivos básicos en la operatividad de la gestión de RR.HH. Resol. Presidencia Ejecutiva N° 070-2021-Servir (2021), tales como:

Cuadro Analítico de Personal Provisional: documento de gestión temporal donde incluye plazas y puestos definidos, aprobados por la institución de acuerdo a la estructura orgánica actualizada señalada en el ROF o MOP.

Mapeo de Puestos: proceso referente al inventario sistematizado de las plazas y/o puestos del personal permanente bajo cualquier modalidad de contrato para analizarlas y reconocer oportunidades de mejora del personal que ocupa las plazas en la organización.

El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), incluye todas las plazas y cargos de la institución, incluso los que no se encuentran incluidas en la LSC. También señalan que todos los puestos con su respectiva valorización y presupuesto que han sido atribuidos correspondientemente, es aprobado con una Resolución administrativa por el mayor órgano que dirige la institución, bajo las opiniones favorables de SERVIR y el MEF, para luego aprobarse el CPE, a través de resolución de Presidencia Ejecutiva; suple al CAP y al PAP, a partir de vigencia de la norma.

Perfil de Puestos: viene a ser la recopilación de características y aptitudes del servidor público exigidos por la entidad para el desempeño en una plaza específica.

El Manual de Puestos Tipo (MPT), describe el perfil de puestos requeridos en la entidad y sirven como base de información para la formulación del MPP.

El Manual de Perfiles de Puestos (MPP), Considera en forma organizada todos los perfiles de puestos. Preparándose en la tercera fase del proceso de tránsito por primera vez, posterior a la conclusión del informe de determinación de la dotación de los trabajadores de la institución pública.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Se utiliza en la preparación del plan de capacitación, se confecciona en atención a los requerimientos de sensibilización y capacitación tanto laboral como profesional que han sido diagnosticadas, a efectos de estimular el desarrollo profesional, así como fortalecer las competencias y aptitudes del personal.

El nuevo régimen contempla dos clases de entidades públicas:

Tipo A, cuenta con personería jurídica de derecho público, tienen potestades administrativas y están supeditadas a normatividad legal de derecho público.

Entidades Tipo B, son órganos desconcentrados, proyecto, programa o unidad ejecutora.

Tipo A, están dirigidos por un director de la alta dirección que funge de ser la máxima autoridad administrativa con todas sus atribuciones, cuentan con una oficina de RR.HH., u otra oficina que haga sus veces, en concordancia con sus estatutos y otros documentos de igual validación, para su funcionamiento cuentan con la resolución del titular de la alta autoridad del pliego al que corresponde, refiriéndola en el Tipo B

El nuevo régimen del SC agrupa cuatro (04) clases de servidores:

- a) Funcionario público, es aquel que ejerce un cargo público representativo, de carácter político, desempeña labores de gobierno en una institución estatal está facultado para aprobar políticas y normas
- b) Directivo público, tiene responsabilidades en la planificación, gestión y tomar medidas acertadas sobre los recursos asignados, vigila que se cumpla los objetivos programados, así como también dirige y

fiscaliza el desarrollo y ejecución de las metas del personal subordinado.

- c) Servidor civil de carrera, desempeña labores y funciones directamente ligadas a la ejecución de las tareas propias para la cual han sido contratados.
- d) Servidor de actividades complementarias, son aquellos que prestan labores de apoyo, acompañamiento, en forma manual y operativas, con relación a las labores propias y de gestión que cumple cada institución pública.

Servidores de confianza: Son temporales, están sujetos a la confianza de la persona que los nombra, sin tener derecho a la continuidad en la plaza asignada. Estos no deben superar el cinco por ciento del total de plazas señaladas en el CAP

Incorporación del servidor civil: Esta etapa se realiza mediante un proceso seleccionable, siendo el fin que la institución se rodee con trabajadores más capacitados para los puestos, basándose en la meritocracia, competitividad y claridad, a efectos de avalar la equidad en el ingreso al sector público. Los requisitos de acceso aparte de tener en cuenta los requerimientos impuestos para el cargo, son: contar con mayoría de edad, no estar condenado ni estar inhabilitado administrativamente o judicialmente y otros requisitos previstos en las leyes según corresponda, las etapas del proceso de selección son: preparatoria, convocatoria y reclutamiento, evaluación y elección, para ingresar al nuevo régimen en el puesto o plaza, está tiene que estar aprobado en el MPP., así como también contar con el respectivo presupuesto en el CPE.

Las evaluaciones se realizan teniendo en cuenta los requisitos señalados en el perfil de puestos y debe comprender mínimamente, las evaluaciones curriculares, de conocimientos o de habilidades y la entrevista final. Los concursos públicos pueden realizarse en forma transversal (cuando se postula a una plaza distinta en la misma institución o en una entidad diferente), y es abierto donde se permite acceder a todos los trabajadores interesados que cumplan con los requisitos. Todos los servidores están sujetos a período de prueba (cuya razón es observar y comprobar las capacidades del cargo, su

destreza, aptitudes y dominio laboral, así como también su adaptación en el puesto), salvo los funcionarios públicos y personal de confianza y aquellos que se encuentren comprendidos dentro de las leyes laborales N° 276, 728 y 1057 que hayan ganado los concursos y decidan en forma voluntaria acceder al nuevo régimen. (D.S. 040-2014-PCM)

La progresión de la Carrera: Dentro del contexto habitual, los trabajadores de la administración trabajan en una institución desde su inicio pasando por los niveles más bajos hasta lograr posiciones altas según su competencia, todo dentro de la misma institución, sin embargo con la nueva LSC, la progresión laboral pueden aplicarse dentro de su entidad pública u otra, mediante: el cambio de puesto del servidor de carrera a un puesto del mismo nivel o superior o inferior dentro de una misma familia de puestos u a otra familia de puestos. Teniendo opción el trabajador de desplazarse a otras entidades o también dentro de su misma entidad.

Término de la relación del servicio civil: El vínculo de la LSC, concluye por las causales señaladas, tales como: muerte del trabajador, destitución, cese, renuncia, mutuo acuerdo, límite de edad, jubilación, rendimiento deficiente (cuando sus dos evaluaciones han sido calificadas de deficientes, a pesar de haber obtenido capacitaciones), extinción de la entidad, condena penal, inhabilitación para ejercer la función pública, incapacidad física o mental, vencimiento de contrato de plazos.

Con respecto a segunda variable: Gestión de Recursos Humanos, se han nutrido con bases teóricas sobre su definición: la Gestión de RR.HH., se conceptualiza como una serie de normas o sistemas que conforman el contexto laboral en las entidades y en torno a ellas. Un conjunto o sistema de prácticas de recursos humanos se basa en las nociones del Recurso Humano de altos compromisos, altos sistemas de trabajo, altos rendimientos y de alta implicación coherentes y consistentes como el reclutamiento y la selección selectiva, la socialización, la formación y desarrollo, evaluación del rendimiento y remuneración, trabajo en equipo y diseño del trabajo, Boxall y Purcell (2016); Luu 2018).

La gestión de los recursos humanos (GRH) viene a ser el proceso que convergen a las personas y a las organizaciones para que cumplan los objetivos de cada una de ellas, participando en la gestión que se ocupa de la dirección del recurso humano de una organización, es decir trata de obtener lo mejor de las personas ganando su cooperación incondicional. BB Mahapatro, (2022). En resumen, puede definirse como el arte eficaz y eficiente. Según Invancevich y Glueck, "la gestión de recursos humanos se ocupa del uso más eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizativos e individuales. Es la forma de gestionar a las personas en el trabajo, para que den lo mejor de sí mismas a la organización". Las Practicas de los RR.HH., es el principal medio por el cual las entidades pueden incidir en las competencias, conductas y desempeño del personal, por consiguiente, en el logro de la organización. (Collins y Clark, 2003). Desde los años noventa se puede ver como el estudio de estas prácticas inciden en el logro de las organizaciones, convirtiéndose en una trascendental materia de investigación (Delaney y Huselid, 1996, Huselid et al., 1997, Ichniowski y Shaw, 1999). Una progresiva cantidad investigativa indican la utilización de una serie de prácticas, encontrándose procesos rigurosos en la elección de trabajadores, formación y desarrollo de la carrera profesional, evaluación del rendimiento y gestión de la retribución, lográndose que éstos mejoren sus conocimientos y habilidades, asimismo también aumenten su satisfacción, posibilitando la retención de los mejores empleados de la institución y, por ende, la optimización de las metas y objetivos institucionales (Lee et al., 2010, Kim y Lee, 2012).

La importancia en esta materia ha crecido por los principios filosóficos fundamentado en los recursos. Este punto de vista se apoya en que la organización es un conglomerado de recursos y características diversas respaldando la tesis sobre la rentabilidad de las organizaciones que resulta de factores internos, siendo estos una posible fuente de ventaja. (Barney, 1991). Múltiples investigaciones, tales como Chen y Huang (2009) o Si y Li (2012), habiendo estudiado este tema, demostrando la trascendencia de los RR.HH. Se ha observado la existencia de una limitada información sobre la gestión de RR.HH., en la gestión pública. Similarmente en tanto en las empresas privadas, desde mucho tiempo atrás, se han y están efectuando valiosos esfuerzos para

la implementación de buenas prácticas de RR.HH., con el objeto de optimizar el rendimiento globalizado, en la burocracia, recién comienza a sobresalir «la nueva gestión pública» (NGP), que busca establecer la gestión efectiva y de rendimiento, mejorando el grado organizacional, que favorezca la incorporación de herramientas de capacidad (García, 2007, Fernández et al., 2008). A fin de obtener una gestión eficaz, en las últimas décadas, las naciones del primer mundo han puesto en funcionamiento sucesiones reformas en sus aparatos públicos, a pesar que la totalidad de estas transformaciones han sido promovidas mediante modelo de la NGP, las particularidades de cada país ocasionan que la puesta en funcionamiento de la NGP se ejecute en distintas formas y a niveles diferentes (Pollitt, 2002, Fernández et al., 2008). Esencialmente, estos hechos han orientado a desarrollar espacios que generalmente son dependientes de los procesos de la administración gubernamental y a la aplicación de procedimientos practicadas por las empresas privadas en el sector público. (García, 2007).

Según Moreno (2012), lo resalta como una serie de normas, procesos y acciones de carácter funcional, especializado y técnico, cuyo objetivo es poner orden, administrar y monitorear las funciones operativas concernientes a los RR.HH., de la entidad para lograr el mayor aprovechamiento y desarrollo del trabajador.

Gestión del Talento Humano. Definiciones

La administración como ciencia social estudia las organizaciones, dentro de ese marco todo su accionar debe de realizarse de manera correcta, con la misma trascendencia, distinguiéndose la gestión del talento humano, en tal sentido Contreras et.al (2018, p.93), señala que la persona viene a ser el elemento vital del servicio en una entidad, por tal motivo es fundamental que las políticas, los sistemas y procedimientos del talento humano aseguren una eficiente administración que dirijan la voluntad al cumplimiento de las metas.

Chiavenato (2007), define como la administración del talento humano es el conjunto de principios y experiencias requeridas en la gestión de puestos gerenciales relacionadas con recursos implementando los sub procesos correspondientes. En tanto Fajardo et al (2020. P.111-117), señala como el aporte de los actores que laboran en el sector salud como factores claves para

garantizar a la ciudadanía el acceso igualitario y competente de las actividades que desarrolla esta área. Los servicios prestados por el personal de salud, son de crucial valor para las condiciones de vida del poblador, por lo consiguiente se necesita de talento humano orientado a mejorar la salud de la población; combinándose diversos aspectos tales como el trabajo en equipo, formación, habilidades, competencias y motivación.

El Gobierno peruano requiere de un conjunto de componentes para operar y suministrar adecuadamente los bienes y servicios demandados por la ciudadanía. Siendo el recurso humano un elemento trascendental para alcanzar el objetivo, la administración pública es una serie de instituciones que prestan servicios, siendo la población que la percibe en mayor parte, estando supeditados a la clase de servidores con que se cuente. El Sistema de Gestión de RR.HH., implanta, ejecuta y lleva a cabo las políticas respecto del servicio civil, mediante normas, directivas y herramientas, que son aplicables a toda la administración pública y se halla estructurado por subsistemas, operando funcionalmente a través de procesos y productos, (Directiva 002-2014-SERVIR, aprobada por Res. Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE), del mismo modo, podemos decir “solamente una adecuada y ética gestión de RR.HH., puede permitir y mantener a los mejores y evitar que se marche el talento a otras entidades con mayor retribución o que gestione correctamente a sus trabajadores”. Los grandes desafíos que el Estado ha decidido encarar a través de sus Oficinas de RR.HH., o de las que hagan sus veces, es lograr un cambio organizacional en beneficio del ciudadano basados en valores de ética e integridad, reforzando las capacidades técnicas con el fin de aplicar instrumentos y procedimientos estratégicos propuesto por cada subsistema.

La Autoridad del SERVIR, regenta, gestiona y lleva a cabo la política de Estado respecto del Servicio Civil, específicamente los subsistemas previstos en el D.L N° 1023, regenta y gestiona estrategias con las Oficinas de RR.HH., del estado, el sistema de RR.HH., lo componen:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil

Organismo creado entre otras funciones para planear y diseñar las estrategias del Sistema en materia de RR.HH., mediante los subsistemas de gestión, opina

técnicamente en materias vinculantes, desarrolla y gestiona políticas en el ámbito de su competencia y evalúa resultados.

Tribunal del Servicio Civil

Posee potestades y autoridad en temas jurisdiccionales de evaluación y progreso de la carrera civil, sanciones, incorporación al servicio civil y desvinculación laboral.

Oficinas de RR.HH., cuentan con funciones de ejecutar e implementar las disposiciones vertidas por SERVIR, formula lineamientos para optimizar el funcionamiento del sistema de RR.HH.

La Segunda Variable de la presente investigación considera 07 dimensiones que vienen a ser los subsistemas considerados según el modelo de gestión de RR.HH. (D.S. 040-2014-PCM). Los cuales detallamos a continuación:

1. Subsistema: Planificación de Políticas de RR.HH.:

Planea la Gestión Interna de las personas que laboran en el aparato estatal acorde con los fines y metas de las áreas de RR.HH., de la entidad, debe de considerarse como una contribución a la gestión de RR.HH., en general para lograr la efectividad y rendimiento institucional. Es una puerta de entrada a todo el sistema de RR.HH., y le permite predecir la definición de políticas consistentes en todos los demás subsistemas. Longo, F. (2001).

En la moderna gestión se busca prevalecer fundamentalmente una gestión eficiente, siendo las personas la base principal de una formidable gestión, debiendo estar alineados con los fines de la entidad, cuenta con 02 procesos:

- a. Estrategia, Política y Procedimientos: incluye el desarrollo de indicativos de gestión, los resultados deseados son: normas y directivas internas, Planificación de administración de Personas, Presupuesto RR.HH.
- b. Planificación de RR.HH.: Contiene la evaluación acerca de la determinación de la dotación del personal requerido para operar de manera eficiente dentro de un calendario previsto, en el cumplimiento de sus objetivos institucionales

2. Subsistema: Organización del Trabajo:

Señala particularidades y aptitudes laborales del trabajador, también observa las exigencias de capacidad y aptitud del personal a ocupar los cargos aprobados. Los perfiles de puesto tienen vital importancia en la reclutación, inducción, sensibilización, progresión en la carrera y contratación del personal, cuenta con 02 pasos

- a. Diseño de Puestos: Se refiere a la especificación y revisión de cargos para la formulación de los perfiles que están comprendidos en el MPP. La Directiva de este proceso persigue el fin que todas las instituciones del estado dispongan de perfiles de puestos alineados a cualidades de los servicios solicitados.
- b. La Administración de Puestos: contiene la valoración de las plazas y/o cargos y sirve como insumo en la elaboración del cuadro de puestos de la organización. El documento resultante es la matriz de valoración de puestos y el cuadro de puestos (CPE).

3. Subsistema: Gestión del Empleo:

Referido a establecer una serie de lineamientos y estrategias del recurso humano dirigidas a formalizar las incorporaciones y desvinculaciones en el sistema administrativo de RR.HH., tiene 02 procesos:

- a. Gestión de la incorporación, se refiere a lineamientos y mecanismos para la incorporación y adaptación de nuevos trabajadores a la institución, están conformados por: la selección, vinculación, inducción, y periodo de prueba. La selección referida al reclutamiento del servidor idóneo para el cargo, teniendo en cuenta la meritocracia, debiendo referir con cualidades de transparencia y equidad de posibilidades para todas las personas que pretenden acceder a una vacante.

El proceso de inducción referente a la persuasión y se aplica en función a normatividad al interior de la organización, como son las normas de convivencia entre el servidor y la entidad, el Reglamento Interno de Trabajo, entre otros.

El proceso de vinculación corresponde a la firma del contrato o legalización de la relación de trabajo. El proceso de periodo de

prueba sirve para comprobar si el servidor ingresado ha alcanzado su habitualidad dentro de la entidad.

- b. Gestión de Administración de Personas, cuenta con procesos de:
 - b.1 Administración de legajos, viene a ser el resguardo del historial de la documentación generada a lo largo de la relación laboral del trabajador.
 - b.2 El registro y control de asistencia: Describe el control del tiempo efectivo de trabajo, faltas, sobretiempos, vacaciones, permisos, licencias, entre otros.
 - b.3 El desplazamiento o movimiento de personal a otros puestos: Referente al registro y control de las modalidades de designación, rotación, destaque, encargo de funciones, comisión de servicios, de acuerdo a las normas y procedimientos para cada tipo de desplazamiento.
 - b.4 El régimen disciplinario: La LSC., contempla sanciones de: amonestaciones verbal y escrita, suspensión y despido.
 - b.5 Desvinculación: consiste en el fin del vínculo entre el servidor y la organización gubernamental.

4. Subsistema: Gestión del Rendimiento: Este subsistema identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales, revela las necesidades de los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos, que conlleve a reformar los servicios proporcionada por la institución pública a los ciudadanos, asimismo por medio de este proceso se evalúa el accionar laboral del servidor.

5. Subsistema: Gestión de la Compensación: Referente a la tramitología de los ingresos y beneficios que la entidad otorga al trabajador, en contraprestación a su esfuerzo laboral, en la plaza que tiene a cargo, cuenta con los procesos de:

- a) La administración de compensaciones: Gestiona las compensaciones, incluyendo la gestión de planillas, boletas de pago, liquidaciones de beneficios sociales, pago de aportes y retención de impuestos y otros.
- b) La administración de pensiones: Referido a gestión de pensiones del personal cesante o jubilado.

6. Sub Sistema: Gestión del Desarrollo y la Capacitación:

Describe el desarrollo de capacidades, para garantizar los aprendizajes, a efectos de optimizar las competencias del personal, cuenta con 02 procesos:

- a) Capacitación. Este proceso tiene como fin perfeccionar el desempeño del personal, reforzando sus destrezas y suficiencias, contribuyendo al mejoramiento de los servicios puestos en beneficios de los ciudadanos, cuentan con 02 tipos: formación laboral (cursos, talleres, seminarios y otros estudios), y formación profesional (estudios de posgrado) requeridos por la entidad pública.
- b) Progresión de la Carrera, Tiene como objeto el desarrollo de una línea de carrera por parte los trabajadores, mediante concursos públicos de méritos.

7. Subsistema: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales:

Abarca las comunicaciones desarrolladas por la entidad y sus trabajadores con relación a las directivas y lineamientos enmarcadas en el plan operativo de la organización, cuenta con 05 procesos:

- a) Relaciones laborales: Demanda efectuar acciones de previsión y solución de confrontaciones brotados del servidor y las Asociaciones sindicales.
- b) Seguridad y Salud en el Trabajo: Comprende las tareas dirigidas en la prevención de riesgos a la seguridad y salud, también incluye labores preventivas del medio ambiente y salvaguarda patrimonial.
- c) Bienestar Social- Contiene las acciones empleadas a promover un apropiado ambiente laboral y un propicio nivel de vida del personal.
- d) Cultura y Clima Organizacional- Se refiere a realizar las cosas basadas a conductas, creencias; clima enmarcado a aumentar la sensación de satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral.
- e) Comunicación Interna- Por el cual el empleador promueve la comunicación y compartimiento de mensajes con la finalidad de buscar la interrelación mutua.

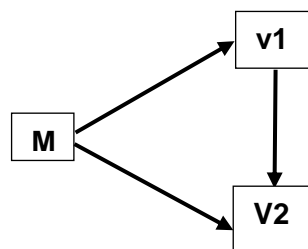
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación está contextualizada dentro del estudio no experimental, teniendo en cuenta que no se ha realizado alguna manipulación de las variables durante su desarrollo, hecho que demuestra que han sido ensayados en su estado original, Hernández (2010).

La investigación es determinada como una clase de exploración no experimental, tipo descriptivo correlacional simple, toda vez que la investigación determina la relación de las variables: implementación de la LSC y la Gestión de RR.HH., Ciencia (2018), siendo de un tipo transversal o transeccional debido a que las recolecciones de la información se han dado simultáneamente.

Esquema de Diseño:



Dónde:

M = Muestra

V1 = variable Implementación del Transito al Servicio Civil

V2 = variable Gestión de Recursos Humanos

= relación de variables ↓

3.2 Variable y Operacionalización:

3.2.1. Variables:

V1= Implementación de la Ley del Servicio Civil

V2= Gestión de Recursos Humanos

Variable 1: Implementación LSC.

Itinerario a seguir por las instituciones públicas para cumplir con las etapas establecidas en adecuación al nuevo régimen, que busca un empleo público meritocrático, flexible y alto nivel de eficiencia, basado en metodologías y herramientas, proveídas por Autoridad Nacional del Servicio civil.

Variable 2: Gestión de RR.HH.

Proceso administrativo, en virtud de ello las instituciones públicas proyectan, organizan y dirigen las actividades y todo lo referente a suscitar el trabajo eficaz y competente de los servidores que conforman la organización

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1 Población: Involucro a 60 servidores administrativos bajo la condición laboral del Decreto legislativo 1057, CAS de una Universidad Nacional, 2022, en consecuencia, se incorporó al 100%

Tabla 1

Distribución de la población de Servidores administrativos, régimen laboral CAS, de una Universidad Nacional, 2022

| Condición | Servidores Públicos | | Total | % |
|-------------------|---------------------|-----------|-----------|-------------|
| | Reg. Laboral CAS | | | |
| | Hombres | Mujeres | | |
| Profesionales | 17 | 15 | 32 | 54% |
| Bachiller/Técnico | 5 | 9 | 14 | 23% |
| Secretarias | - | 14 | 14 | 23% |
| TOTAL | 22 | 38 | 60 | 100% |

3.3.2 Muestra. Está constituida por toda la población, por ser pequeña (60 servidores con contratos CAS), motivo por el cual no ha sido necesario determinar la muestra.

Tabla 2

Distribución de la población de servidores administrativos por rangos de edad bajo régimen laboral CAS, de una Universidad Nacional, 2022.

| Rangos Edad | Hombres | Mujeres | Total | Porcentaje |
|------------------------|----------------|----------------|--------------|-------------------|
| 26 - 35 | 6 | 19 | 25 | 42% |
| 36 - 45 | 6 | 13 | 19 | 32% |
| 46 - 55 | 7 | 5 | 12 | 20% |
| 56 a más | 3 | 1 | 4 | 6% |
| TOTAL | 22 | 38 | 60 | 100% |

3.3.3 Muestreo. No aplicable

3.3.4 Unidad de Análisis

Lo constituyen la totalidad del personal administrativo comprendida en la Ley 1057 Contratos (CAS), de una Universidad Nacional, 2022.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos: validez y confiabilidad

El análisis documental: Cuyo instrumento son fichas bibliográficas, utilizadas en el estudio y análisis de la información basada en la normatividad legal, propias de las variables (lineamientos, directivas, reglamentos), del mismo modo también permitirá indagar sobre el estado situacional de la documentación de gestión propias de la institución, con el objeto de recuperar la información más valiosa que ha servido como contribución para la investigación.

La Encuesta: Se utilizó a través del instrumento cuestionario, aplicado a 60 servidores administrativos de la Institución, bajo el régimen laboral Ley 1057, a efectos de acceder a sus respuestas de las dimensiones y

variables planteadas, elaborándose 24 ítems para la primera variable que cuenta con 04 dimensiones y 32 ítems para la segunda variable que contiene 07 dimensiones; se utilizó la escala de Likert con 05 opciones de respuestas: nunca=1; casi nunca=2; a veces=3; siempre=4 y casi siempre=5

La validación de los instrumentos, se desarrolló con la ayuda del procedimiento de juicio de 3 especialistas con conocimiento en temas de gestión pública.

La Confiabilidad de los Instrumentos, para determinar la confiabilidad del cuestionario aplicamos una prueba piloto a la muestra de 20 servidores con atributos semejantes a los de la entidad, los cuales fueron analizados a través del software alfa de Crombach, a efectos de establecer la correlación de las variables, resultando un coeficiente de confiabilidad de ,855 y ,811, en la primera y segunda variable respectivamente.

3.5 Procedimiento

Se solicitó a la Universidad Nacional, a través de la Dirección General de Administración su apoyo para recabar información de datos acerca de las variables de estudio, designando a la secretaria de la Oficina de RR.HH., la misma que participo como facilitadora para enlazar coordinaciones con los servidores que realizan trabajos en forma presencial y virtual.

Para los datos cuantitativos, se utilizó la estadística descriptiva mediante las tablas de distribución frecuencial, cálculo de promedios y gráficos de barras

A través del uso de la estadística inferencial se ha determinado la correlación existente entre las variables de estudio utilizando el análisis del coeficiente de Spearman, resultando se obtuvieron conclusiones las cuales nos sirvió para presentar las recomendaciones al titular de la entidad.

3.6 Método de análisis de datos

La tesis se apoyó en un software de programas estadísticos, (SPSS versión 25) a efectos de sistematizar y procesar la información resultante de los instrumentos formulados para establecer la conexión de las variables.

3.7 Aspectos Éticos

El informe de grado se sostiene en la estructura que ofrece las normas APA y el modelo de diseño del proyecto brindado por la Universidad Cesar Vallejo que se encuentra colgado en su página Web, del mismo modo se está respetando los derechos de los autores, para lo cual se señalan las citas correspondientes

En cuanto a la recopilación de datos, se gestionó a través de medios virtuales a funcionarios de la Universidad Nacional, materia del estudio, para que se nos otorgue las facilidades en la obtención de la información requerida y la sensibilización de estos a la predisposición del servidor para dar respuesta a los cuestionarios y encuestas respectivas, respetando el anonimato de los servidores encuestados

IV. RESULTADOS

Los Resultados obtenidos en el presente estudio de investigación, producto de la encuesta y del análisis descriptivo de datos procesados a través del software de estadística SPSS V. 25, se detalla a continuación:

Tabla 3

Tabla Cruzada Implementación de la LSC y Nivel de Gestión de RR.HH.
SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|------------------------|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 9 | 100.0 | 0 | 0.0 | 26 | 76.5 | 35 | 58.3 |
| Medio | 0 | 0.0 | 16 | 94.1 | 8 | 23.5 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 5.9 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 9 | 100.0 | 17 | 100.0 | 34 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: **,900 P<0.01**

En la Tabla 3, se advierte que la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores) califican su nivel de prevalente alto, el 40.0% (24 servidores) califican su nivel de medio; mientras que la variable Gestión de RR.HH., el 76.5% (26 servidores) su nivel predominante es regular y el 94.1% (16 servidores) su nivel es malo; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación: (r= ,900 y sig. = ,000); existe una relación positiva muy fuerte entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312 de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva muy fuerte en la variable 2.

Tabla 4

Tabla Cruzada: Planificación de Políticas de RR.HH. * Implementación de la Ley del Servicio Civil.

**SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE
DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022**

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Planificación de Políticas de RR.HH.) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|---|---|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 19 | 100.0 | 0 | 0.0 | 16 | 84.2 | 35 | 58.3 |
| Medio | 0 | 0.0 | 21 | 95.5 | 3 | 15.8 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 4.5 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 19 | 100.0 | 22 | 100.0 | 19 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,973 P<0.01

En la Tabla 4, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Planificación de Políticas de RR.HH.) el 84.2% (16 servidores) califican su nivel de prevalente regular, el 95.5% (21 servidores) califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,973$ y $\text{sig.} = ,000$); existe una relación positiva muy fuerte entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva muy fuerte en la variable 2.

Tabla 5

Tabla Cruzada: Organización del Trabajo y su distribución * Implementación de la Ley del Servicio Civil

SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Organización del trabajo y su distribución) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|---|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 7 | 100.0 | 0 | 0.0 | 28 | 73.7 | 35 | 58.3 |
| Medio | 0 | 0.0 | 14 | 93.3 | 10 | 26.3 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 6.7 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 7 | 100.0 | 15 | 100.0 | 38 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,962 P<0.01

En la Tabla 5, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Organización del Trabajo y su distribución) el 73.7% (35 servidores) califican su nivel de prevalente regular, el 93.3% (14 servidores) califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,962$ y sig. = ,000); existe una relación positiva muy fuerte entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva muy fuerte en la variable 2.

Tabla 6

Tabla Cruzada: Gestión del Empleo * Implementación de la Ley del Servicio Civil

SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE
DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Gestión del Empleo) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|---|---|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 3 | 100.0 | 0 | 0.0 | 32 | 91.4 | 35 | 58.3 |
| Medio | 0 | 0.0 | 21 | 95.5 | 3 | 8.6 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 4.5 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 3 | 100.0 | 22 | 100.0 | 35 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,966 P<0.01

En la Tabla 6, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Gestión del Empleo), el 91.4% (32 servidores) califican su nivel de prevalente regular, el 95.5% (21 servidores) califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,966$ y $\text{sig.} = ,000$); existe una relación positiva muy fuerte entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva muy fuerte en la variable 2.

Tabla 7

Tabla Cruzada: Gestión del Rendimiento * Implementación de la Ley del Servicio Civil

SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Gestión del Rendimiento) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|--|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 8 | 100.0 | 6 | 26.1 | 21 | 72.4 | 35 | 58.3 |
| Medio | 0 | 0.0 | 16 | 69.6 | 8 | 27.6 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 8 | 100.0 | 23 | 100.0 | 29 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,762 P<0.01

En la Tabla 7, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Gestión del Rendimiento), el 72.4% (29 servidores) califican su nivel de prevalente regular, el 69.6% (16 servidores) califican su nivel de malo mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,762$ y sig. = ,000); existe una relación positiva considerable entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva considerable en la variable 2.

Tabla 8

Tabla Cruzada: Gestión de la Compensación * Implementación de la Ley del Servicio Civil.

SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE
DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Gestión de la Compensación) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|---|---|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 20 | 95.2 | 0 | 0.0 | 15 | 71.4 | 35 | 58.3 |
| Medio | 1 | 4.8 | 17 | 94.4 | 6 | 28.6 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 5.6 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 21 | 100.0 | 18 | 100.0 | 21 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,736 P<0.01

En la Tabla 8, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Gestión de la Compensación), el 71.4% (15 servidores) califican su nivel de prevalente regular, el 94.4% (17 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente ($r = ,736$ y $\text{sig.} = ,000$); existe una relación positiva media entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva media en la variable 2.

Tabla 9

Tabla Cruzada: Gestión del Desarrollo y la Capacitación * Implementación de la Ley del Servicio Civil

SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Gestión del desarrollo y la Capacitación) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|--|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 17 | 94.4 | 1 | 6.3 | 17 | 65.4 | 35 | 58.3 |
| Medio | 1 | 5.6 | 14 | 87.5 | 9 | 34.6 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 6.3 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 18 | 100.0 | 16 | 100.0 | 26 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,621 P<0.01

En la Tabla 9, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Gestión del Desarrollo y la capacitación), el 65.4% (17 servidores) califican su nivel de prevalente regular, el 87.5% (14 servidores) califican su nivel de malo, mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es Alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,621$ y $sig. = ,000$); existe una relación positiva media entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva media en la variable 2.

Tabla 10

Tabla Cruzada: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales y Implementación de la Ley del Servicio Civil

SERVIDORES LEY 1057 SEGUN VARIABLE DEPENDIENTE, POR VARIABLE INDEPENDIENTE DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022

| V.D. GESTION DE RR.HH. (Gestión de Relaciones Humanas y Sociales) | V.I. IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | |
|---|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Bueno | | Malo | | Regular | | TODOS | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 10 | 100.0 | 0 | 0.0 | 25 | 71.4 | 35 | 58.3 |
| Medio | 0 | 0.0 | 14 | 98.9 | 10 | 28.6 | 24 | 40.0 |
| Bajo | 0 | 0.0 | 1 | 6.7 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 |
| TOTAL | 10 | 100.0 | 15 | 100.0 | 35 | 100.0 | 60 | 100.0 |

Medida de correlación Rho de Spearman: ,749 P<0.01

En la Tabla 10, se advierte que la variable Gestión de RR.HH., (Gestión de Relaciones Humanas y sociales), el 98.9% (14 servidores) califican su nivel de prevalente malo, el 71.4% (25 servidores), califican su nivel de regular; mientras que en la variable Implementación LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio; de acuerdo a la correlación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ($r = ,749$ y $\text{sig.} = ,000$); existe una relación positiva media entre las dos variables, concordante con la tabla de correlación mencionada en la pág. 312, de Hernández, et al., (2010), coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva media en la variable 2.

Tabla 11

Distribución según el nivel de la variable: Implementación de la Ley de Servicio Civil

**SERVIDORES LEY 1057 SEGÚN VARIABLE INDEPENDIENTE
DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022**

| Variable Independiente: Implementación de la Ley del Servicio Civil | Nº | % |
|---|----|-------|
| Alto | 35 | 58.3 |
| Medio | 24 | 40.0 |
| Bajo | 1 | 1.7 |
| Total | 60 | 100.0 |

En la Tabla 11, se observa que el 58.3%, califican a la variable 1 de un nivel prevalente alto, mientras que el 40.0% lo puntualizan de un nivel medio y solo el 1.7% considera un nivel de bajo.

Tabla 12:

Distribución según el nivel de la variable: Gestión de Recursos Humanos

**SERVIDORES LEY 1057 SEGÚN VARIABLE DEPENDIENTE
DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, 2022**

| Variable Dependiente: Gestión de Recursos Humanos | Nº | % |
|---|----|-------|
| Bueno | 9 | 15.0 |
| Regular | 34 | 56.7 |
| Malo | 17 | 28.3 |
| Total | 60 | 100.0 |

En la Tabla 12, se observa que el 56.7%, califican a la variable 2, de un nivel prevalente Regular, mientras que el 28.3% califican de un nivel malo y solo el 15.0% lo consideran de bueno.

V DISCUSIÓN

Es indudable que no obstante de haberse registrado cambios importantes en la administración pública, el sistema administrativo de gestión de RR.HH., (SAGRH), aún no muestra presencia en la mayoría de oficinas de RR.HH., evidenciando falencias y limitaciones en la aplicación de guías, directivas e instructivos, normadas e impuestas por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), a efectos de uniformizar los conocimientos y habilidades del personal que labora en las oficinas de RR.HH., de cada entidad pública, con el propósito de contar con un empleo público planificado meritocrático que proporcione servicios de calidad a los ciudadanos así como también ir acabando en forma gradual el desorden, desigualdades de contrataciones, sueldos, deberes y derechos del servidor público. En aras de tener conocimiento sobre la realidad de la gestión de RR.HH., en una Universidad Nacional, en este contexto; se planteó el problema, tratando de encontrar la relación entre las dos variables investigadas, en tal razón para un mejor análisis se describirá la relación de las variables: implementación de la LSC. Y la gestión de RR.HH., y sus siete dimensiones.

De acuerdo al ítem del primer resultado sobre la correlación entre las variables, se ha logrado establecer a través de la prueba de hipótesis general, el rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto existe relación directa y significativa entre el nivel de: Implementación de la LSC (variable 1) y Gestión de RR.HH. (variable 2), aprobándose la hipótesis y dar por conseguido el objetivo del trabajo de investigación, basados en la correlación de Rho de Spearman donde se aprecia la presencia de una relación positiva muy fuerte entre las dos variables, con un coeficiente de ,900** y un sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la variable 1 incide de forma positiva muy fuerte en la variable 2. Este resultado es coherente con Pardo (2005), en su libro señala que el servicio civil de carrera es una forma de gestionar los RR.HH., de la administración pública, a efectos de formar servidores estatales, cuyo compromiso sea el interés común, sin vínculos partidarios, que se fundamenten en el mérito, la imparcialidad y la equidad de oportunidades, amparados en una serie de normas que gestionen y apliquen al personal involucrado, afín que la burocracia replique con efectividad y competencia a los requerimientos que la ciudadanía reclama, en otros antecedentes respecto a las variables implementación de la ley del servicio civil y la gestión de RR.HH. también

obtuvimos coincidencia en la tesis de Ciencia (2018), que alcanzó una correlación positiva media, con un coeficiente de Tau b de Kendall de ,550, y Castillo (2021) en su investigación, refiere una correlación directa positiva baja con un grado de 0.284, que resultan valores menores con respecto a nuestra investigación. Según los resultados descriptivos del nivel de implementación de la LSC y la gestión de RR.HH., puestos en discusión y de acuerdo a la opinión de los servidores públicos encuestados; el 58.3% califican de alto el nivel del servicio civil y de regular el nivel de gestión de RR.HH.; mientras que otros 94.1% califican de medio el nivel del servicio civil y de malo el nivel de gestión de RR.HH., cifras que conllevan a determinar la percepción nula o poca que tienen los trabajadores sobre los lineamientos, procesos y herramientas que deben de aplicarse por parte del personal que gestionan la oficina de RR.HH., en la búsqueda de coincidencias también mencionamos a Muñoz (2018), en su tesis, plantea la adquisición de buenas prácticas en las áreas de recursos humanos para elaborar acciones que beneficien al personal de la organización, habiéndose comprobado que las empresas a través de estas oficinas se preocupan más por asumir el pago de sus sueldos y no se busca implementar la motivación para mejorar el accionar de la fuerza laboral, cuyo resultado genere un valor social.

El segundo resultado corresponde a la aprobación del primer objetivo específico, donde la correlación Rho de Spearman indica la presencia de una relación positiva muy fuerte entre la dimensión: Planificación de Políticas de RR.HH., y implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de 973** y un Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la presente dimensión incide de forma positiva muy fuerte en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 1; de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión según la opinión de los servidores encuestados, el 84.2% (16 servidores), califican a esta dimensión en un nivel prevalente regular, el 95.5% (21 servidores), lo califican en un nivel malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores) su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores), su nivel es medio, estos resultados nos permiten deducir que la planificación de políticas del empleo público en la entidad bajo la percepción del personal predomina el nivel malo, debido a que sienten que la oficina de RR.HH., carecen de estrategias y políticas de RR.HH, una evaluación de necesidades reales de la

cantidad de personal que se requieren, acompañado de un presupuesto anual y un cuadro de puestos aprobado por la entidad, según Siklodi (2014), señala que este subsistema es esencial para asegurar la cohesión interna del sistema y su engranaje con las políticas institucionales que son peculiarmente frágiles en la mayor parte estados de la región, excepto Brasil y Chile; en la relación de esta dimensión con otros antecedentes, mostramos el análisis en la tesis de Castillo (2021), donde se obtuvo el coeficiente de correlación de spearman en un ,0321, resultando una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de ,002 (menor a 0.05), por consiguiente, existe relación entre la variable LSC y la dimensión en estudio, el resultado de esta investigación está muy por debajo de los valores que resultan del presente trabajo de investigación.

Respecto al tercer resultado corresponde a la aprobación del segundo objetivo específico, donde se aprecia la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la dimensión: Organización del trabajo y su distribución y implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de 962** y un Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que está dimensión incide de forma positiva muy fuerte en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 2; de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión, en la opinión de los servidores encuestados, el 73.7% (28 servidores), califican a esta dimensión en un nivel prevalente regular, el 93.3% (14 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores), su nivel es medio, estos resultados nos permiten deducir que la organización del trabajo en la entidad bajo la óptica de los servidores prevalece el nivel regular, debido a la creencia de que la entidad no dispone de puestos de acuerdo al PAP y al CAP, falta de un manual de perfiles de puestos y un manual de procesos que cumplan con las cualidades y particularidades de los trabajadores que han sido asignados a sus respectivos puestos con respecto al desempeño de sus funciones, Siklodi (2014), señala que este subsistema tiene un desarrollo muy bajo, cuentan con deficiencias en la mayor parte de las naciones de la región, no tienen una idea conceptual de puestos y funciones en la administración pública, carencia de manuales de puestos fundamentados en el funcionamiento y desempeño, también se aprecia el análisis en la tesis de Ciencia (2018), obteniéndose el coeficiente de correlación

de Tau-b de Kendall en un ,153, resultando una correlación positiva muy débil, con un nivel de significancia o de error encontrada de 17.9%, mayor a lo permitido del 5%, por consiguiente, no existe relación significativa entre la variable LSC y la dimensión en estudio, el resultado de esta investigación está muy por debajo de los valores que resultan del presente trabajo de investigación.

El cuarto resultado corresponde a la aceptación del tercer objetivo específico, donde se aprecia la presencia de una relación positiva muy fuerte entre la dimensión: Gestión del empleo y implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de 966** y un Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la dimensión, incide de forma positiva muy fuerte en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 3; de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión en la opinión de los servidores encuestados, el 91.4% (32 servidores), califican su nivel de prevalente regular, el 95.5% (21 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40% (24 servidores) su nivel es medio, de acuerdo a los resultados obtenidos en la opinión de los servidores para esta dimensión prevalece el nivel regular, a causa de la duda que se tiene en la aplicación de criterios de imparcialidad en los procesos de selección, carencia de prácticas de procedimientos y herramientas en el proceso de incorporación de nuevos servidores, en la búsqueda de antecedentes nos referimos a Siklodi (2014), para esta dimensión manifiesta que existe una diferencia en los procesos de reclutamiento, selección y promoción, los temas concernientes al desplazamiento y desvinculación no se han desarrollado en ninguna nación, las formas que existen son las jubilaciones, renunciaciones, retiro voluntario, en el caso de los servicios civiles con clientelismo más preponderantes se dan las desvinculaciones solo cuando hay cambios de gobierno, en la búsqueda de información relacionada a esta dimensión se menciona el análisis en la tesis de Castillo (2021), un grado de correlación de la Rho de Spearman muy baja de 0.18 y nivel de significancia de ,089, mayor de 0.05, lo que se deduce que no hay correlación entre la variable y dimensión.

El quinto resultado corresponde a la aceptación del cuarto objetivo específico, donde se aprecia la existencia de una relación positiva considerable entre la dimensión: Gestión del Rendimiento y implementación de la LSC., obteniendo un

coeficiente de correlación de 762** y un Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la presente dimensión incide de forma positiva considerable en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 4, de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión, en la opinión de los servidores encuestados, el 72.4% (21 servidores), califican su nivel de prevalente regular, el 69.6% (16 servidores), califican su nivel de malo; mientras que la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40.0% (24 servidores) su nivel es medio, de acuerdo a los resultados obtenidos en la opinión de los servidores para esta dimensión prevalece el nivel regular, la entidad no ha realizado una evaluación a todos los servidores con el fin de identificar las necesidades a efectos de una mejora en el desempeño de puestos, asimismo sienten que los servidores no tienen un alto nivel de desempeño con relación a otros servidores de otras universidades, Siklodi (2014), indica que a pesar de su importancia este subsistema es el que menos se ha desarrollado en la mayor parte de naciones de la región, coyunturalmente aún existe conflictos en el planteamiento de sistemas de evaluación de desempeño y falta de inventivos de autoridades políticas y funcionarios en línea, en nuestro país se ha implementado en algunas áreas del gobierno, no se encuentran análisis con respecto a esta investigación.

El sexto resultado corresponde a la aprobación del quinto objetivo específico, donde se aprecia la existencia de una relación positiva media entre la dimensión: Gestión de la Compensación y implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de 736**, Sig. (bilateral) de .000, coligiendo que la dimensión incide de forma positiva media en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 5, de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión, según la opinión de los servidores encuestados, el 71.4% (15 servidores), califican su nivel de prevalente regular, el 94.4% (17 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40% (24 servidores), su nivel es medio, estos bajos niveles se justifican debido a que los sueldos que perciben no están de acuerdo a las funciones y responsabilidades del puesto que ocupa, no existen incentivos y consideran que el sueldo recibido no es suficiente para cubrir la canasta familiar, dentro de los antecedentes encontrados para

comparar los resultados de estas variables señalamos a Castillo (2021), en su análisis señala una correlación baja (Rho de Spearman ,234 y nivel de significancia de ,026), con relación a la LSC, asimismo en sus resultados descriptivos para esta dimensión tenemos que el 58% lo define como regular, el 36% como bajo y 6% de alto, prevaleciendo el nivel regular justificando estos resultados en las actividades que realiza tales como la elaboración de planillas, así mismo también indica que las compensaciones económicas no estas reglamentadas, igualmente encontramos coincidencias en el análisis de Ciencia, (2018), en su tesis donde obtuvo un coeficiente de Tau de Kendall de ,698, con una correlación positiva media, en su análisis descriptivo refieren que el 19.23% lo califican de bueno, el 41.03% de regular y el 39.74% de bueno, considerando un nivel prevalente de regular y bajo, justificando estos resultados desde la óptica de los trabajadores en que la entidad no cumple con la expectativas con relación a la escala de remuneraciones con entidades similares respecto a la responsabilidad que asumen, en el incremento de sus ingresos y pensiones, Siklodi (2014), menciona que existe una deficiencia en forma general que mucho tiene que ver con una política salarial y por ende con restricciones presupuestales, además de poca presencia de sistemas de incentivos, otra debilidad es el sistema de pensiones y por ultimo una mínima incidencia en la puesta en marcha de sistemas de remuneración en función al rendimiento o cumplimiento de objetivos y metas.

El séptimo resultado corresponde a la aprobación del sexto objetivo específico, donde se aprecia la existencia de una relación positiva media entre la dimensión: Gestión del desarrollo y la capacitación y implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de ,621** , Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la dimensión incide de forma positiva media en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 6, de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión, en la opinión de los servidores encuestados, el 65.4% (17 servidores), califican su nivel de prevalente regular, el 87.5% (14 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40% (24 servidores) su nivel es medio, los bajos niveles se relacionan por el escaso o irrisorio nivel de capacitación e inducción que perciben los servidores con respecto a las

actividades relacionados con sus puestos, así como también la necesidad de un plan de desarrollo de personas, en trabajos de investigación similares referimos a Ciencia (2018), en su tesis alcanzó un coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall de ,601, con una correlación positiva media, mientras que en los resultados descriptivos indican que el 39.74% de los servidores encuestados califican de un nivel regular, el 60.26% consideran un nivel bajo, prevaleciendo este nivel para la presente dimensión, justificando los resultados por la falta de actividades de capacitación para mejorar el desempeño, aprobar instrumentos de gestión tales como el plan de desarrollo de personas (PDP), de acuerdo a Siklodi (2014), refiere a este subsistema condicionado a la falta de asignaciones presupuestales y su inconexión con la planificación y políticas de RR.HH., también señala que los programas de capacitación no están orientados a los requerimientos propios de la institución, sino a la demanda de los funcionarios, en nuestro país se tiene poca presencia de actividades de capacitación.

El octavo resultado corresponde a la aprobación del séptimo objetivo específico, donde se aprecia la existencia de una relación positiva media entre la séptima dimensión: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales y implementación de la LSC., obteniendo un coeficiente de correlación de ,749** Sig. (bilateral) de ,000, coligiendo que la dimensión incide de forma positiva media en la variable 1, por ende se aprueba la hipótesis específica 7, de acuerdo a los resultados descriptivos del nivel de la dimensión (B7), en la opinión de los servidores encuestados, el 71.4% (25 servidores), califican su nivel prevalente regular, el 98.9% (14 servidores), califican su nivel de malo; mientras que en la variable Implementación de la LSC., el 58.3% (35 servidores), su nivel predominante es alto y el 40% (24 servidores), su nivel es medio, estos niveles se sustentan por la falta del plan de seguridad y salud en el trabajo, plan de capacitación y seguridad en el trabajo y la carencia de planes para fomentar un buen clima laboral y organizacional entre los funcionarios y servidores de la entidad, en los antecedentes hallados señalamos a Castillo (2021), en su análisis obtuvo una correlación positiva baja con respecto a la LSC, con una Rho de Spearman de ,231 y un nivel de significancia del ,0028, por su parte Ciencia (2018), en su tesis obtuvo un coeficiente de Tau de Kendall de ,248, con una correlación positiva débil, en su análisis descriptivo se muestra que el 79.49% de trabajadores califican

en un nivel regular, el 20.54% califican en un nivel bajo, interpretándose que bajo la perspectiva de los trabajadores existe ausencia de acciones por parte de la entidad que permitan lograr una sólida armonía entre los servidores, estos resultados se complementan con Siklodi (2014), señalando la falta de políticas de gestión del clima y comunicación, la cobertura de beneficios sociales no alcanzan a los contratos de locación que precarizan la relación del empleo, conllevando a una desunión en el aparato público; en nuestro país existe información limitada acerca del empleo y sueldos.

IV. CONCLUSIONES

El presente estudio de investigación arribó a las siguientes conclusiones;

1. En relación al objetivo general se concluye que existe una relación positiva muy fuerte entre la variable implementación de la LSC., y la gestión de RR.HH. ($r=,900$ y $\text{sig.} = ,000$).
2. En cuanto al resultado del primer objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión: planificación de políticas de RR.HH., y la variable: implementación de la LSC. ($r= ,973$ y $\text{sig.} = ,000$).
3. En cuanto al resultado del segundo objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión: organización del trabajo y su distribución y la variable: implementación de la LSC. ($r= ,962$ y $\text{sig.} = ,000$).
4. En cuanto al resultado del tercer objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión: gestión del empleo y la variable: Implementación de la LSC. ($r= ,966$ y $\text{sig.} = ,000$).
5. En cuanto al resultado del cuarto objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva considerable entre la dimensión: gestión del rendimiento y la variable: implementación de la LSC. ($r= ,762$ y $\text{sig.} = ,000$).
6. En cuanto al resultado del quinto objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva media entre la dimensión: gestión de la compensación y la variable implementación de la LSC. ($r= ,736$ y $\text{sig.} = ,000$).
7. En cuanto al resultado del sexto objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva media entre la dimensión: gestión del desarrollo y capacitación y la variable: implementación de la LSC. ($r= ,621$ y $\text{sig.} = ,000$).
8. En cuanto al resultado del séptimo objetivo, se concluyó que existe una relación positiva media entre la dimensión: gestión de relaciones humanas y sociales y la variable: Implementación de la LSC. ($r= ,749$ y $\text{sig.} = ,000$).
9. En cuanto al resultado del octavo objetivo específico, se concluye que el nivel de la variable implementación de la LSC., es prevalente alto, con un 58.3% (35 servidores).
10. En cuanto al resultado del noveno objetivo específico, se concluye que el nivel de la variable gestión de RR.HH., es prevalente regular, con un 56.7%.

VI RECOMENDACIONES

1. Al titular de la Universidad Nacional, objeto del presente estudio, a través de la oficina de RR.HH., debe proceder a la culminación de todas las actividades pendientes en las 03 etapas del proceso de transito de entidades, considerando su culminación hasta el término del año 2023.
2. Al titular de la Universidad Nacional, objeto del presente estudio, disponga la capacitación del personal de la oficina de RR.HH., debido a que la variable de gestión de RR.HH., incluida sus dimensiones son percibidos con niveles de regular y malo.
3. Al titular de la Universidad Nacional, objeto del presente estudio, a través de la oficina de RR.HH., debe adecuarse a la normatividad propuesta por SERVIR, con relación a los lineamientos y herramientas para el cumplimiento de las metas, en el marco de una eficiente gestión de los Recursos Humanos.
4. Al titular de la Universidad Nacional, objeto del presente estudio, mediante la oficina de RR.HH., deben propalar los lineamientos sobre la política de compensaciones expuestos por SERVIR, así como también aplicarlas de ser el caso, siendo de un alto interés para los servidores porque les permite conocer sobre los ingresos y beneficios que tienen como derechos tanto económicas como no económicas que sirvan para levantar la motivación y potenciar la productividad.
5. Al titular de la Universidad Nacional, objeto del presente estudio, disponga a la Oficina de Recursos Humanos seleccionar al personal entrante en base al mérito, con el objeto que los puestos sean ocupados por personal idóneo, implicando contar con perfiles de puestos que desarrollen las funciones y requisitos de las plazas de forma pertinente. Conllevando a la ejecución de procesos de selección claros y transparentes, la medición del desempeño y definición de planes de capacitación para mejorar su desempeño.

6. Al titular de la Universidad Nacional, objeto del presente estudio, disponga a través de la Comisión de transito supervise el avance del proceso de implementación de la ley y el nivel de mejora de gestión de los RR.HH., teniendo en cuenta la relación de influencia entre las variables en estudio, con la finalidad de aplicar acciones de corrección oportunamente si fuera el caso.

VII REFERENCIAS

- Álvarez Salazar, J.R. (2015). Impulsar un Desarrollo eficaz y Permanente. Un enfoque desde el servicio civil. Saber Servir: Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública., (p. 50)
<http://revista.enap.edu.pe/article/view/4464>.
- BB. Mahapatro. (2022). La Gestión de los Recursos Humanos, contexto, concepto y límites.
<http://portal.belesparadisecollege.edu.et:8080/library/bitstream/123456789/253/1/24%202010.pdf>.
- Boxall, P.; Purcell, J. Estrategia y Gestión de Recursos Humanos 4° ed. (2016)
https://scholar.google.com.mx/scholar?start=20&q=Boxall+%26+Purcell+2016&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&t=1655841128723&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AXQ9nPPZMk_0J%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D24%26hl%3Des:~:text=BOXALL%2C%20Pedro%3B%20PURCELL%2C%20J.%20Estrategia%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%204%C2%AA%20ed.%202016
- Cabana R. et. al (2017). Gestión del Recurso Humano: análisis en la gran minería chilena según líderes sindicales, obtenido de [tesis de maestría, Universidad de la Serena, Chile].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200002
- Cabanillas, K (2019). Ley del servicio civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla, Piura, 2018, obtenido de [tesis maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37891>
- Calvera, C. (2021). Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Pisco, 2021, obtenido de [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67734>.
- Castillo, C. (2021). Ley del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Hospital Regional Diaz de la Vega – Abancay, (2021)

- Ciencia, A. (2018). La Implementación del nuevo Regimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2018.
- CJ Collins, KD Clark - Academy of management Journal, 2003 - journals.aom.org. El papel de las prácticas de recursos humanos en la creación de Prácticas estratégicas de recursos humanos, redes sociales del equipo de alta dirección y rendimiento de la empresa.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/30040665>
- C. Ichniowski, K. Shaw Management Science, 45 (1999), pp. 704-721 Los efectos de los sistemas de gestión de recursos humanos en los resultados económicos: Una comparación internacional de plantas estadounidenses y japonesas.
<https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mnsc.45.5.704>.
- C. Chen, J. Huang Journal of Business Research, 62 (2009), pp. 104-114 Prácticas estratégicas de recursos humanos y rendimiento de la innovación: el papel mediador de la capacidad de gestión del conocimiento
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-56549093289&origin=inward&txGid=8971ad92e1ea23d3af12221ec5e326ac&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics.
- Congreso de la Republica (2013). Ley del Servicio Civil N° 30057
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ley-del-servicio-civil-30057.pdf>.
- Cortázar Velarde, J.C., Lafuente, M., Sanginés, M. (Eds.). (2014). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004– 13). Washington, DC.: BID, pag. 21
[https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-\(2004-13\).pdf?download=true](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-(2004-13).pdf?download=true).
- Cortez C., J.; Prieto B., T. (2015). La Reforma del Servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública., p.7.
https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C10&q=Cortez+C.%2C+J.%3B+Prieto+B.%2C+T.+%282015%29.+La+Reforma+del+Ser

vicio+civil+en+el+Per%C3%BA%3A+la+profesionalizaci%C3%B3n+de+la
+funci%C3%B3n+p%C3%BAblica&btnG=#:~:text=Cort%C3%A9s%2C%2
0J.%2C%20%26%20Prieto%2C%20T.%20(2015%2C%20November).%2
0La%20reforma%20del%20servicio%20civil%20en%20el%20Per%C3%B
A%3A%20la%20profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20funci%C3%B
3n%20p%C3%BAblica.%20In%20XX%20Congreso%20internacional%20
del%20CLAD%20sobre%20la%20reforma%20del%20estado%20y%20de
%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%2C%20Lima%2C
%20Per%C3%BA%20(pp.%2010%2D13).

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México D.F. Mc Graw-Hill.

<http://bit.ly/1MR3uey>.

Choden, T. (2018). Institucionalización de las reformas de la administración pública, pag. 12-13.

<http://202.144.157.211:8080/jspui/handle/1/313>.

C. Pollitt Public Administration, 79 (4) (2002), pp. 933-947 La convergencia: ¿El mito útil?

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-9299.00287>.

De Aguiar, F.C. (Fortaleza 2007) Derecho de Huelga de los funcionarios, obtenido en la tesis de grado de la Universidade Federal Do Ceara (UFC)

<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33050>.

Decreto Supremo N° 016-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba el procedimiento simplificado para el tránsito de las entidades públicas que iniciaron su funcionamiento u operaciones a partir del año 2014, al régimen regulado por la Ley N°30057.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1015492/DS_016-2020-PCM_Ampliaci%C3%B3n_Interoperabilidad.pdf.

Decreto Supremo N° 123-2018-PCM. Ley que aprueba el Reglamento del sistema administrativo de modernización de la gestión pública.

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=470a7a479efc391bd895598f861f00eef4c226e004cde27bf63b967808278152JmltdHM9MTY1NTA3ODQwMCZpZ3VpZD0xMjQ2OGM0NS05OWRjLTIyY2ltMjAwOS05ZDNjOThhNzZhOTcm aW5zaWQ9NTEzNw&pfn=3&fclid=12468c45-99dc-6bcb-2009->

9d3c98a76a97&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZ29iLnBIL2luc3RpdHVjaW9uL3BjbS9ub3JtYXMtbGVnYWxlcY8yMzcwMzQtMTIzLTlwMTgtcGNt&ntb=1.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil. (13 de junio de 2014).

<https://bit.ly/3nj9nLL>

Delaney, John T.; Huselid, Marcos A. *Academy of Management Journal* Volume 39, Issue 4, Pages 949 – 969, August 1996. El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en las percepciones del desempeño organizacional

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-0030305481&origin=inward&txGid=b13e5e5f8ac998029857febbbd470976&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics)

[0030305481&origin=inward&txGid=b13e5e5f8ac998029857febbbd470976&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics.](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-0030305481&origin=inward&txGid=b13e5e5f8ac998029857febbbd470976&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics)

Echevarría, K (2006). BID Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. P.4.

[https://publications.iadb.org/en/bitstream/handle/11319/5895/Informe%20s0.](https://publications.iadb.org/en/bitstream/handle/11319/5895/Informe%20s0)

Encarnación, María (2018). La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la Republica Dominicana, avances y perspectivas en la sostenibilidad de emprendimiento sociales chilenos, proponiendo prácticas de recursos humanos para la construcción de estrategias que favorezcan la supervivencia organizacional del tercer sector en Chile, obtenido de [tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid].

[https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf.](https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf)

Esparch Fernández, N. (2012). Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del Servicio Civil. GRADE.

<http://bit.ly/1mf0lqu>

Feo, Carolina Beatriz (2019). El gerenciamiento público evolución y estado actual de políticas de gestión de recursos humanos para los niveles de directores públicos, el caso de la Provincia de Santa Fe, obtenido de [tesis maestría, Universidad Nacional del Litoral, Argentina].

[https://hdl.handle.net/11185/5463.](https://hdl.handle.net/11185/5463)

F. Lee, T. Lee, W. Wu *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (2010), pp. 1351-1372 La relación entre las prácticas de

gestión de recursos humanos, la estrategia empresarial y el rendimiento de las empresas: Datos de la industria siderúrgica de Taiwán

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-77954411233&origin=inward&txGid=1a013b56346743d442e056239e9b2e0a&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics)

[77954411233&origin=inward&txGid=1a013b56346743d442e056239e9b2e0a&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-77954411233&origin=inward&txGid=1a013b56346743d442e056239e9b2e0a&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics)

Hernández, R. et.al (2010), pp. 312, Metodología de la Investigación, Quinta edición.

[https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=2005&sciodt=0%2C5&cites=11187522993216492175&scipsc=&q=metodologia+de+la+investigacion+hernandez%2C+fernandez%2C+baptista+2010&btnG=#d=gs_cit&t=1658621045830&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AX8YY0WRdEpAJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D1%26hl%3Des:~:text=Hern%C3%A1ndez%2C%20R.%20F.%20\(2010\).%20C.%20y%20Baptista%2C%20p.\(2010\).%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%2C%205](https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=2005&sciodt=0%2C5&cites=11187522993216492175&scipsc=&q=metodologia+de+la+investigacion+hernandez%2C+fernandez%2C+baptista+2010&btnG=#d=gs_cit&t=1658621045830&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AX8YY0WRdEpAJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D1%26hl%3Des:~:text=Hern%C3%A1ndez%2C%20R.%20F.%20(2010).%20C.%20y%20Baptista%2C%20p.(2010).%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%2C%205)

J.B. Barney Journal of Management, 17 (1991), pp. 99-120, Recursos de la empresa y ventaja competitiva sostenida

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639101700108>

Longo, F. (2001). La Reforma del servicio civil en las democracias avanzadas. Merito con flexibilidad.p.6.

<https://publications.iadb.org/en/handle/11319/4283>.

López-Cabrales, A. Pérez-Luño, R. Valle-Cabrera Human Resource Management, 48 (2009), pp. 485-503 El conocimiento como mediador entre las prácticas de GRH y la actividad innovadora.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-77049114054&origin=inward&txGid=94de86acfe67dee74aac726ff6acd368&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics)

[77049114054&origin=inward&txGid=94de86acfe67dee74aac726ff6acd368&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-77049114054&origin=inward&txGid=94de86acfe67dee74aac726ff6acd368&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics)

M.A. Huselid, S.E. Jackson, R.S. Schuler Academy of Management Journal, 40 (1997), pp. 171-188. La eficacia de la gestión técnica y estratégica de los recursos humanos como determinantes del rendimiento de las empresas

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

0031286319&origin=inward&txGid=7bb8747989810457f083ea6dfb4a15d1
&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics

Mendoza, Gema (2020). Servicio Civil en América Latina a partir de las reformas administrativas, revista obtenido de revista contexto Universidad la Gran Colombia, Colombia.

<http://hdl.handle.net/11396/6422>

M.I. García Presupuesto y Gasto Público, 47 (2007), pp. 37-64,

https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=La%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica%3A%20evoluci%C3%B3n%20y%20tendencias&publication_year=2007&author=M.I.%20Garc%C3%ADa#:~:text=%5BCITAS%5D%20La%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica%3A%20evoluci%C3%B3n%20y%20tendencias%20Universidad%20de%20Salamanca

Montalvo, A. (2019). La Gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada y la ley del servicio civil en CONCYTEC, Lima, 2019, obtenido de [tesis maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37017>

Moreno, V. (2012). Gestión de Recursos Humanos

https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=skwpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos&ots=VN1SkJCa6J&sig=_pl-QNt6kQTDUwXwkvR_AdISQeA.

Muñoz A. W. (2007), El servicio civil, una necesidad para una Administración burocrática, obtenido (Revista economía y Administración 2007), (p.40)

<http://www2.udec.cl/~rea/REVISTA%20PDF/Rev69/art2.pdf>.

Muñoz Z., Marco (2018). El impacto de la gestión de personas en la sostenibilidad de emprendimiento sociales chilenos, proponiendo prácticas de recursos humanos para la construcción de estrategias que favorezcan la supervivencia organizacional del tercer sector en Chile, obtenido de [tesis de maestría, Universidad de Chile].

URI: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178960>.

Oszlak, O. (2009). La Profesionalización del servicio civil en América Latina: Impactos sobre el proceso de democratización. p.2.

<http://americo.usal.es/ciudadania20/sites/default/files/La%20prof%20del%20serv%20civ%20en%20AL%20impact%20sobre%20el%20proc%20de%20democ.pdf>.

Pardo, M. (2005). El servicio civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública.

https://www.asf.gob.mx/uploads/63_Serie_de_Rendicion_de_Cuentas/Rc8.pdf.

Poder Ejecutivo (2008). Decreto Legislativo 1023, Ley que crea la Autoridad del Servicio Civil.

<http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/ogaj/archivos/DL-1023.pdf>.

Presidencia del Consejo de ministros (2014). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Ley que aprueba el Reglamento general de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-el-estado-de-emergencia-en-los-d-ds-n-004-2014-pcm-1036952-1/>.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.

<http://bit.ly/1ZLFaly>.

Sánchez, M. (2020). Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral en el personal de salud, callao 2020, obtenido de [tesis maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54322>

Servir (2021). Directiva N° 01. Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-aprobacion-de-la-directiva-n-001-2021-servir-gd-resolucion-n-000068-2021-servir-pe-1943599-1/>

Servir (2014), La Reforma del Servicio Civil en el Perú – secretaria de Gestión Pública.

<http://sgp.pcm.gob.pe/web/images/documentos/taller-avances-modernizacion/mesa1/3SERVIRCortes.pdf>

- S. Si, Y. Li *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (2012), pp. 1705-1716 *Prácticas de gestión de recursos humanos sobre la salida, la voz, la lealtad y el abandono: El compromiso organizativo como mediador*
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84859324893&origin=inward&txGid=467ec8accc2472d928a6967bafb460b7&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics
- Siklodi, Isabel (2014), *Servicio Civil en América Latina y el Caribe*, (p.10;11)
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/36968>.
- T Fajardo. Et.al (2020). *Revista científica Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Salud de Ecuador*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>.
- T Luu – *Public Management Review*, (2018). *Prácticas discrecionales de recursos humanos y comportamiento de trabajo proactivo: el papel de mediación del compromiso afectivo y los roles de moderación de los PSM y la supervisión abusiva*
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2017.1335342>.
- Y. Fernández, J.M. Fernández, A. Rodríguez *Pecunia*, 6 (2008), pp. 75-105 *Modernización de la gestión pública. Necesidad, incidencias, límites y críticas*
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84887888744&origin=inward&txGid=f053f6066ea554995ef1885d6ea17299&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1#metrics

ANEXOS

ANEXO: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022

Autor: Br. Juan Antonio Verástegui Mauricci

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | ITEMS | ESCALA MEDICION |
|--|---|--|--|--|-------|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | V1: Implementación de la Ley del Servicio Civil | - Análisis situacional Oficina de RR.HH. | 1-9 | Escala tipo Likert, 24 items, 04 dimensiones y 5 alternativas de respuesta Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre= 4 Siempre=5 |
| ¿En qué medida la Implementación de la ley del Servicio Civil se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022? | Determinar en qué medida la Implementación de la Ley del Servicio Civil se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022 | La implementación de la Ley del Servicio Civil se relaciona directa y significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional, 2022 | | - Propuesta de reorganización estructura de RR.HH. | 10-18 | |
| | | | | - Valorización de puestos. | 19-21 | |
| | | | | - Tránsito de servidores al servicio civil. | 22-24 | |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | HIPOTESIS ESPECIFICAS | V2: Gestión de Recursos Humanos | - Estrategias políticas y procedimientos | 1-2 | |
| PE1: ¿En qué medida la planificación de políticas de RR.HH., se relaciona con la | OE1: Determinar en qué medida la planificación de políticas de RR.HH., se relaciona con la | HE1: la planificación de políticas de RR.HH., se relaciona directa y significativamente con la | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--------------------------------------|-------|--|
| Implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | Implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022. | Implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022. | | - Planificación de Recursos Humanos. | 3-4 | Escala tipo Likert, 24 items, 04 dimensiones y 5 alternativas de respuesta Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre= 4 Siempre=5 |
| PE2: ¿En qué medida la organización del trabajo y su distribución, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022? | OE2: Determinar en qué medida la organización del trabajo y su distribución se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | HE2: La organización del trabajo y su distribución Humanos se relaciona directa y significativamente con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | V2: Gestión de Recursos Humanos | - Diseño de puestos. | 5-7 | |
| | | | | - Administración de puestos | 8-9 | |
| PE3: ¿En qué medida la gestión del empleo, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio, en una Universidad Nacional, 2022? | OE3: Determinar en qué medida la gestión del empleo, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | HE3: La gestión del empleo, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | | - Gestión de la incorporación | 10-11 | |
| | | | | - Administración de personas | 12-13 | |
| PE4: ¿En qué medida la gestión del | OE4: Determinar en qué medida la gestión | HE 4: La gestión del rendimiento, se | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|-------|--|
| rendimiento, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | del rendimiento, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | relaciona directa y significativamente con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | | Evaluación del desempeño | 14-16 | |
| PE5: ¿En qué medida la gestión de la compensación se relaciona, con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022 | OE5: Determinar en qué medida la gestión de la compensación, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022 | HE5: La gestión de la compensación, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022 | V2: Gestión de Recursos Humanos | Administración de compensaciones y personas | 17-20 | |
| PE6: ¿En qué medida la gestión del desarrollo y capacitación, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil, en una Universidad Nacional, 2022 | OE6: Determinar en qué medida la gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022 | HE6: La gestión del desarrollo y la capacitación, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022. | | Capacitación | 21-23 | |
| | | | | Progresión de la carrera | 24-26 | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---------------------------------|-------|--|
| <p>PE7: ¿En qué medida la Gestión de las relaciones humanas y sociales, se relaciona, con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022</p> | <p>OE7: Determinar en qué medida la Gestión de las relaciones humanas y sociales, se relaciona con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022</p> | <p>HE7: La gestión de las relaciones humanas y sociales, se relaciona directa y significativamente con la implementación de la Ley del servicio civil en una Universidad Nacional, 2022.</p> | | Relaciones del Trabajo | 27-28 | |
| | | | | Seguridad y Salud | 29 | |
| | | | | Bienestar, clima organizacional | 30-32 | |

ANEXO: 2

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE: Implementacion de la Ley del Servicio Civil

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--|---|--|--|--|--------------|---|
| Implementación de la Ley del Servicio Civil | La Implementación de la Ley del Servicio Civil, implica por un lado diseñar y poner a funcionar reglas que ordenan y mejoran el funcionamiento de los Recursos Humanos en las entidades públicas; y por otro lado promueve y acompaña el proceso de transito ordenado de las entidades públicas y los servidores. Servir (2014) | La variable se medirá a través de un cuestionario de 24 ítems, aplicado a los servidores, lo que conllevaría medir la variable Implementación de la Ley del Servicio Civil, conjuntamente con sus 4 dimensiones: análisis situacional de la oficina de recursos humanos, propuesta de reorganización de la estructura de recursos humanos, valorización de puestos y tránsito de los servidores al servicio civil. | Análisis situacional de la Oficina de Recursos Humanos (RR.HH.) | Información sobre estado situacional, mapeo de procesos y puestos | 1 - 3 | Escala tipo Likert, 24 ítems, 04 dimensiones y 5 alternativas de respuesta Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5 |
| | | | | Identificación de oportunidades de mejora. | 4 - 9 | |
| | | | Propuesta de reorganización de la estructura de Recursos Humanos | Propuesta de estructura de RR.HH., bajo el régimen del Servicio Civil | 10 - 13 | |
| | | | | Informe de determinación de la dotación de la entidad | 14 - 16 | |
| | | | | Aprobación del Manual del Perfil de puestos (MPP) | 17 - 18 | |
| | | | Valorización de Puestos | Propuesta, aprobación y plan de implementación del cuadro de puestos (CPE) | 19 - 21 | |
| | | | Tránsito de los Servidores al Servicio Civil | Participación de servidores en concursos públicos de méritos. | 22 - 24 | |

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE: Gestión de Recursos Humanos

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición |
|------------------------------------|--|--|---|---|---------|---|
| Gestión de Recursos Humanos | La gestión de los recursos humanos (GRH) es un proceso que reúne a las personas y a las organizaciones para que cumplan los objetivos de cada una de ellas, formando parte del proceso de gestión que se ocupa de la administración del recurso humano de una organización, es decir trata de obtener lo mejor de las personas ganando su cooperación incondicional. BB Mahapatro, (2022). | La variable se medirá a través de un cuestionario de 32 items, aplicado a los servidores, lo que conllevaría medir la variable gestión de recursos humanos, conjuntamente con sus 7 dimensiones: planificación de políticas de RR.HH., Organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación y gestión de las relaciones humanas y sociales. | Planificación de Políticas de Recursos Humanos (RR.HH.) | Estrategias, Políticas y Procedimientos | 1 - 2 | Escala tipo Likert, 24 items, 04 dimensiones y 5 alternativas de respuesta Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5 |
| | | | | Plan de Recursos Humanos | 3 - 4 | |
| | | | Organización del Trabajo y su distribución | Diseño de puestos | 5 - 7 | |
| | | | | Administración de puestos | 8 - 9 | |
| | | | Gestión del Empleo | Gestión de la Incorporación | 10 - 11 | |
| | | | | Administración de personas | 12 - 13 | |
| | | | Gestión del Rendimiento | Evaluación del Desempeño | 14 - 16 | |
| | | | Gestión de la Compensación | Administración de compensaciones y personas | 17 - 20 | |
| | | | Gestión del Desarrollo y la Capacitación | Capacitación | 21 - 23 | |
| | | | | Progresión en la Carrera | 24 - 26 | |
| | | | Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales | Relaciones del Trabajo | 27 - 28 | |
| | | | | Seguridad y Salud | 29 | |
| | | | | Bienestar, clima organizacional | 30 - 32 | |

Anexo 03

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Sr. Trabajador:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Implementación de la Ley del Servicio Civil para establecer la incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco de antemano su colaboración y honestidad al responder, considerando que los resultados de esta investigación ayudara a mejorar la gestión de los Recursos Humanos en la Institución.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems, cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta, para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro de acuerdo a su percepción.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (N=1)**
- Si ocurre casi nunca, marca la alternativa **CASI NUNCA (CS=2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (AV=3)**
- Si ocurre la mayoría de veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (CS=4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (S=5)**

| N° | Indicador | Ítems/Dimensiones | N | CS | AV | CS | S |
|--|-----------|--|---|----|----|----|---|
| Dimensión 1: Análisis Situacional de la Oficina de Recursos Humanos | | | | | | | |
| 1 | 1 | ¿Durante su permanencia en la Entidad, usted tuvo conocimiento sobre la conformación de una comisión de transitar al Servicio Civil? | | | | | |
| 2 | 1 | ¿Considera usted, que el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como Servidor Público? | | | | | |
| 3 | 1 | ¿Conoce usted, si la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen? | | | | | |
| 4 | 2 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita que nos permita conocer las funciones o plazas incluidas en el cuadro analítico de personal? | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
| 5 | 2 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | |
| 6 | 2 | ¿Conoce usted, si el puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal? | | | | | |
| 7 | 2 | ¿Conoce usted si Entidad, ha realizado un mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente? | | | | | |
| 8 | 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, en su calidad de Institución Pública debe de optar por transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | |
| 9 | 2 | ¿Conoce usted, si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovidos por la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | |
| Dimensión 2: Propuesta de Reorganización respecto a la estructura de los Recursos Humanos | | | | | | | |
| 10 | 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución? | | | | | |
| 11 | 1 | ¿Considera usted, si la propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad, alineadas a la Reforma del Servicio Civil, beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores? | | | | | |
| 12 | 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para que contribuyan a mejorar y potencializar los procesos que están implementando y los que aún están por implementar? | | | | | |
| 13 | 1 | ¿Conoce usted, si la Oficina y área donde usted labora se ha adecuado a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de mejorarlas? | | | | | |
| 14 | 2 | ¿Conoce usted, si su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen? | | | | | |
| 15 | 2 | ¿Conoce usted, si en los últimos 05 años, la Oficina y/o área donde usted realiza sus actividades han sido | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
| | | inventariado sus puestos o cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | |
| 16 | 2 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | |
| 17 | 3 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Comisión Organizadora a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos MPP? | | | | | |
| 18 | 3 | ¿Considera usted, que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, beneficiará a los servidores y a la misma Institución? | | | | | |
| Dimensión 3: Valorización de los Puestos | | | | | | | |
| 19 | 1 | ¿Considera usted, si la remuneración que percibe está de acuerdo a los montos que perciben otras Universidades públicas del país? | | | | | |
| 20 | 1 | ¿Considera usted que la Reforma del Servicio Civil contribuirá a que los servidores de la Institución mejoren sus ingresos? | | | | | |
| 21 | 1 | ¿Considera usted que su aporte a la AFP ó ONP para lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna? | | | | | |
| Dimensión 4: Transito de Servidores al Servicio Civil | | | | | | | |
| 22 | 1 | ¿Usted está dispuesto (a) a concursar en las plazas que ofertan tanto su institución como en otras instituciones con respecto a su puesto o cargo? | | | | | |
| 23 | 1 | ¿Considera usted, que los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del Servicio Civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia? | | | | | |
| 24 | 1 | ¿Considera usted, como servidor de la Entidad, postular al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 04

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Sr. Trabajador:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Implementación de la Ley del Servicio Civil para establecer la incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco de antemano su colaboración y honestidad al responder, considerando que los resultados de esta investigación ayudara a mejorar la gestión de los Recursos Humanos en la Institución.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 32 ítems, cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta, para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro de acuerdo a su percepción.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (N=1)**
- Si ocurre casi nunca, marca la alternativa **CASI NUNCA (CS=2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (AV=3)**
- Si ocurre la mayoría de veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (CS=4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (S=5)**

| N° | Indicador | Ítems/Dimensiones | N | CS | AV | CS | S |
|--|-----------|---|---|----|----|----|---|
| Dimensión 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos | | | | | | | |
| 1 | 1 | ¿Considera usted, si las estrategias y las políticas de Recursos Humanos de la Entidad, se encuentran alineadas a los lineamientos propuestos por SERVIR? | | | | | |
| 2 | 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cuenta con los documentos de gestión tales como: El Plan de gestión de personas, el Presupuesto anual y el cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | |
| 3 | 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha realizado una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente? | | | | | |
| 4 | 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene implementado en forma actualizado los informes de necesidad de personal, mapeo | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
| | | de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos? | | | | | |
| Dimensión 2: Organización del Trabajo y su distribución | | | | | | | |
| 5 | 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, actualiza los documentos de gestión de la Institución relacionados a la Gestión de Recursos Humanos, según las directivas vigentes impuestas por SERVIR? | | | | | |
| 6 | 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | |
| 7 | 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | |
| 8 | 2 | ¿Cree usted, si la Entidad, en la actualidad dispone de los puestos de acuerdo al cuadro analítico de personal (CAP) y el Presupuesto analítico de personal (PAP)? | | | | | |
| 9 | 2 | ¿Considera usted, que la aplicación del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | |
| Dimensión 3: Gestión del Empleo | | | | | | | |
| 10 | 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido? | | | | | |
| 11 | 1 | ¿Considera usted, si Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referentes a la incorporación de nuevos servidores? | | | | | |
| 12 | 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, cuenta con una administración de legajos y registros de control de asistencia? | | | | | |
| 13 | 2 | ¿Diga usted, si la Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses? | | | | | |
| Dimensión 4: Gestión del Rendimiento | | | | | | | |
| 14 | 1 | ¿Considera usted que, durante el tiempo de permanencia laboral, la Entidad, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público? | | | | | |
| 15 | 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos? | | | | | |
| 16 | 1 | ¿Considera usted, que los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del país? | | | | | |
| Dimensión 5: Gestión de la Compensación | | | | | | | |
| 17 | 1 | ¿Piensa usted, que la Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades públicas de nuestro país en proceso de institucionalización? | | | | | |
| 18 | 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa? | | | | | |
| 19 | 1 | ¿Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación? | | | | | |
| 20 | 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar y contribuye a mejorar su situación económica? | | | | | |
| Dimensión 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación | | | | | | | |
| 21 | 1 | ¿Usted ha recibido por parte la Entidad, alguna clase de capacitación e inducción que esté relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente? | | | | | |
| 22 | 1 | ¿Considera usted, que las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los objetivos al área, puesto u cargo que ocupa actualmente? | | | | | |
| 23 | 1 | ¿Usted se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus funciones y actividades relacionados a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna? | | | | | |
| 24 | 2 | ¿Cree usted, que con el plan de desarrollo de personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio al ciudadano? | | | | | |
| 25 | 2 | ¿Cree usted que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del servicio civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades públicas con relación al puesto que ocupa actualmente? | | | | | |
| 26 | 2 | ¿Piensa usted que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
| | | calidad de vida social y económica de los servidores al nuevo régimen? | | | | | |
| Dimensión 7: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | | | | | | | |
| 27 | 1 | ¿Considera usted si, la Entidad, cuenta con un sindicato de trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado? | | | | | |
| 28 | 1 | ¿En caso suceda algún conflicto a servidores usted tiene conocimiento adonde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja u abuso por parte de la entidad? | | | | | |
| 29 | 2 | ¿Considera usted si, la Entidad cuenta con documentos de gestión tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo y identificación de peligros y riesgos? | | | | | |
| 30 | 3 | ¿Considera usted si, su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia institucional? | | | | | |
| 31 | 3 | ¿Considera usted si, el clima laboral de la Entidad es agradable y ayuda a los servidores a mejorar su desarrollo laboral? | | | | | |
| 32 | 3 | ¿Considera usted si, la Entidad en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus servidores? | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 05
Matriz de Validación de Expertos:

Matriz de validación del instrumento Cuestionario de la Variable: Implementacion de la Ley del Servicio Civil

TITULO DE LA TESIS:

Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022


| VARIABLE: IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|---|----------|--------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|----------------------|
| INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | | | | | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| DIMENSIÓN 1: Análisis Situacional de la Oficina de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Durante su permanencia en la Entidad, usted tuvo conocimiento sobre la conformación de una comisión de transitar al Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como Servidor Público? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 2 | ¿Conoce usted, si la Universidad Nacional de Jaén, ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita que nos permita conocer las funciones o plazas incluidas en el cuadro analítico de personal? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si el puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Conoce usted si la Entidad, ha realizado un mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, en su calidad de Institución Pública debe de optar por transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovidos por la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| DIMENSIÓN 2: Propuesta de Reorganización de la Estructura de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad, alineadas a la Reforma del Servicio Civil, beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para que contribuyan a mejorar y potencializar los procesos que están implementando y los que aún están por implementar? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si la Oficina y área donde usted labora se ha adecuado a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de mejorarlas? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si en los últimos 05 años, la Oficina y/o área donde usted realiza sus actividades han sido inventariado sus puestos o cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 3 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 3 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Comisión Organizadora a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos MPP? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 3 | ¿Considera usted, que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, beneficiará a los servidores y a la misma Universidad? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 3: Valorización de Puestos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la remuneración que percibe está de acuerdo a los montos que perciben otras Universidades públicas del país? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Considera usted que la Reforma del Servicio Civil contribuirá a que los servidores de la Universidad mejoren sus ingresos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted que su aporte a la AFP ó ONP para lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 4: Transito de Servidores al Servicio Civil | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted está dispuesto (a) a concursar en las plazas que ofertan tanto su institución como en otras instituciones con respecto a su puesto o cargo? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del Servicio Civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, como servidor de la Entidad, postular al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|----------------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Variable Implementación de la Ley del Servicio Civil | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de implementación de la Ley del Servicio Civil en la una Universidad Nacional, 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 60 servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley 1057 CAS | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Manuel José Peñalver Higuera | CE N° | 002403968 |
| Título Profesional | Doctor en Ciencias para el Desarrollo Estratégico | Celular | 915995591 |
| Dirección Domiciliaria | Lima | | |
| Grado Académico | Doctor | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 04 de Julio 2022 |

Matriz de validación del instrumento Cuestionario de la Variable: Gestión de Recursos Humanos

TITULO DE LA TESIS:

Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional de Jaén, 2022

| VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | | | | | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| DIMENSIÓN 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si las estrategias y las políticas de Recursos Humanos de la Entidad, se encuentran alineadas a los lineamientos propuestos por SERVIR? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cuenta con los documentos de gestión tales como: El Plan de gestión de personas, el Presupuesto anual y el cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha realizado una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |

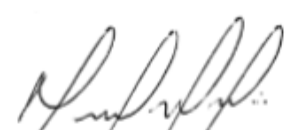
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | implementado en forma actualizado los informes de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSION 2: Organización del Trabajo y su distribución | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, actualiza los documentos de gestión de la Institución relacionados a la Gestión de Recursos Humanos, según las directivas vigentes impuestas por SERVIR? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted, si la Entidad, en la actualidad dispone de los puestos de acuerdo al cuadro analítico de personal (CAP) y el Presupuesto analítico de personal (PAP)? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, que la aplicación del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión del Empleo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que la Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | referentes a la incorporación de nuevos servidores? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | ¿Considera usted, que la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, cuenta con una administración de legajos y registros de control de asistencia? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Diga usted, si la Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| DIMENSION 4: Gestión del Rendimiento | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que, durante el tiempo de permanencia en la Institución, la Entidad, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, que la Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, que los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del país? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| DIMENSION 5: Gestión de la Compensación | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Piensa usted, que la Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades públicas de nuestro país en proceso de institucionalización? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | bonificación u otro pago como acto de liberación?? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar y contribuye a mejorar su situación económica? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| DIMENSIÓN 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted ha recibido por parte la Entidad, alguna clase de capacitación e inducción que esté relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, que las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los objetivos al área, puesto u cargo que ocupa actualmente? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 1 | ¿Usted se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus funciones y actividades relacionados a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Cree usted, que con el plan de desarrollo de personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio al ciudadano? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Cree usted que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del servicio civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades públicas con relación al puesto que ocupa actualmente? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Piensa usted que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores al nuevo régimen? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| DIMENSIÓN 7: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| 1 | ¿Considera usted que, la Entidad, cuenta con un sindicato de trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado? | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 1 | ¿En caso suceda algún conflicto a servidores usted tiene conocimiento adonde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja u abuso por parte de la entidad? | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 2 | ¿Considera usted si, la Entidad cuenta con documentos de gestión tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo y identificación de peligros y riesgos? | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia institucional? | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, el clima laboral de la Entidad es agradable y ayuda a los servidores a mejorar su desarrollo laboral? | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, la Entidad en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus servidores? | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|----------------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Variable Gestión de Recursos Humanos | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de la implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 60 servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley 1057 CAS | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Manuel José Peñalver Higuera | CE N° | 002403968 |
| Título Profesional | Doctor en Ciencias para el Desarrollo Estratégico | Celular | 915995591 |
| Dirección Domiciliaria | Lima | | |
| Grado Académico | Doctor | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 04 de Julio 2022 |

Anexo 05
Matriz de Validación de Expertos:

Matriz de validación del instrumento Cuestionario de la Variable: Implementacion de la Ley del Servicio Civil

TITULO DE LA TESIS:

Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022


| VARIABLE: IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|---|----------|--------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|----------------------|
| INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | | | | | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| DIMENSIÓN 1: Análisis Situacional de la Oficina de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Durante su permanencia en la Entidad, usted tuvo conocimiento sobre la conformación de una comisión de transitar al Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como Servidor Público? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 2 | ¿Conoce usted, si la Universidad Nacional de Jaén, ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita que nos permita conocer las funciones o plazas incluidas en el cuadro analítico de personal? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si el puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted si la Entidad, ha realizado un mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, en su calidad de Institución Pública debe de optar por transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovidos por la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 2: Propuesta de Reorganización de la Estructura de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad, alineadas a la Reforma del Servicio Civil, | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | beneficiarán significativamente a la institución y a los servidores? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para que contribuyan a mejorar y potencializar los procesos que están implementando y los que aún están por implementar? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si la Oficina y área donde usted labora se ha adecuado a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de mejorarlas? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si en los últimos 05 años, la Oficina y/o área donde usted realiza sus actividades han sido inventariado sus puestos o cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Comisión Organizadora a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos MPP? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted, que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, beneficiará a los servidores y a la misma Universidad? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Valorización de Puestos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Considera usted, si la remuneración que percibe está de acuerdo a los montos que perciben otras Universidades públicas del país? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted que la Reforma del Servicio Civil contribuirá a que los servidores de la Universidad mejoren sus ingresos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted que su aporte a la AFP ó ONP para lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 4: Transito de Servidores al Servicio Civil | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted está dispuesto (a) a concursar en las plazas que ofertan tanto su institución como en otras instituciones con respecto a su puesto o cargo? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del Servicio Civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, como servidor de la Entidad, postular al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Variable Implementación de la Ley del Servicio Civil | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de implementación de la Ley del Servicio Civil en la una Universidad Nacional, 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 60 servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley 1057 CAS | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Víctor Benjamín Carril Fernández | DNI/ CE N° | 18863470 |
| Título Profesional | Ingeniero Químico | Celular | 972696112 |
| Dirección Domiciliaria | Trujillo | | |
| Grado Académico | Doctor | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Jaén, 06/07/2022 |

Matriz de validación del instrumento Cuestionario de la Variable: Gestión de Recursos Humanos

TITULO DE LA TESIS:

Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional de Jaén, 2022

| VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | | | | | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| DIMENSIÓN 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si las estrategias y las políticas de Recursos Humanos de la Entidad, se encuentran alineadas a los lineamientos propuestos por SERVIR? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cuenta con los documentos de gestión tales como: El Plan de gestión de personas, el Presupuesto anual y el cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha realizado una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |


| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene implementado en forma actualizado los informes de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSION 2: Organización del Trabajo y su distribución | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, actualiza los documentos de gestión de la Institución relacionados a la Gestión de Recursos Humanos, según las directivas vigentes impuestas por SERVIR? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted, si la Entidad, en la actualidad dispone de los puestos de acuerdo al cuadro analítico de personal (CAP) y el Presupuesto analítico de personal (PAP)? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, que la aplicación del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión del Empleo | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Considera usted, que la Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referentes a la incorporación de nuevos servidores? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, que la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, cuenta con una administración de legajos y registros de control de asistencia? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Diga usted, si la Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSION 4: Gestión del Rendimiento | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que, durante el tiempo de permanencia en la Institución, la Entidad, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que la Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del país? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSION 5: Gestión de la Compensación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Piensa usted, que la Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades públicas de nuestro país en proceso de institucionalización? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación?? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar y contribuye a mejorar su situación económica? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted ha recibido por parte la Entidad, alguna clase de capacitación e inducción que esté relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los objetivos al área, puesto u cargo que ocupa actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Usted se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus funciones y actividades relacionados a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted, que con el plan de desarrollo de personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio al ciudadano? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del servicio civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades públicas con relación al puesto que ocupa actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| 2 | ¿Piensa usted que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores al nuevo régimen? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| DIMENSIÓN 7: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que, la Entidad, cuenta con un sindicato de trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 1 | ¿En caso suceda algún conflicto a servidores usted tiene conocimiento adonde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja u abuso por parte de la entidad? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Considera usted si, la Entidad cuenta con documentos de gestión tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo y identificación de peligros y riesgos? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia institucional? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, el clima laboral de la Entidad es agradable y ayuda a los servidores a mejorar su desarrollo laboral? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, la Entidad en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus servidores? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Variable Gestión de Recursos Humanos | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de la implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 60 servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley 1057 CAS | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Víctor Benjamín Carril Fernández | DNI/ CE N° | 18863470 |
| Título Profesional | Ingeniero Químico | Celular | 972696112 |
| Dirección Domiciliaria | Trujillo | | |
| Grado Académico | Doctor | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Jaén, 06/07/2022 |

Anexo 05

Matriz de Validación de Expertos:

Matriz de validación del instrumento Cuestionario de la Variable: Implementacion de la Ley del Servicio Civil

TITULO DE LA TESIS:

Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en una Universidad Nacional, 2022


| VARIABLE: IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|---|----------|--------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|----------------------|
| INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | | | | | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| DIMENSIÓN 1: Análisis Situacional de la Oficina de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Durante su permanencia en la Entidad, usted tuvo conocimiento sobre la conformación de una comisión de transitar al Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como Servidor Público? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 2 | ¿Conoce usted, si la Universidad Nacional de Jaén, ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita conocer las funciones o plazas incluidas en el cuadro analítico de personal? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si el puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted si la Entidad, ha realizado un mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, en su calidad de Institución Pública debe de optar por transitar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovidos por la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 2: Propuesta de Reorganización de la Estructura de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad, alineadas a la Reforma del Servicio Civil, | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted, si la Entidad, ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para que contribuyan a mejorar y potencializar los procesos que están implementando y los que aún están por implementar? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si la Oficina y área donde usted labora se ha adecuado a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de mejorarlas? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Conoce usted, si en los últimos 05 años, la Oficina y/o área donde usted realiza sus actividades han sido inventariado sus puestos o cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Conoce usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Comisión Organizadora a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos MPP? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted, que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, beneficiará a los servidores y a la misma Universidad? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Valorización de Puestos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Considera usted, si la remuneración que percibe está de acuerdo a los montos que perciben otras Universidades públicas del país? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted que la Reforma del Servicio Civil contribuirá a que los servidores de la Universidad mejoren sus ingresos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted que su aporte a la AFP ó ONP para lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 4: Transito de Servidores al Servicio Civil | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted está dispuesto (a) a concursar en las plazas que ofertan tanto su institución como en otras instituciones con respecto a su puesto o cargo? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del Servicio Civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, como servidor de la Entidad, postular al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Variable Implementación de la Ley del Servicio Civil | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de implementación de la Ley del Servicio Civil en la una Universidad Nacional, 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 60 servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley 1057 CAS | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | RICARDO ANGEL SHIMABUKU YSA | DNI/ CE N° | 06964969 |
| Título Profesional | Ingeniero Industrial | Celular | 958968021 |
| Dirección Domiciliaria | Calle Jaén s/n, Dpto 502, Jaén Cajamarca | | |
| Grado Académico | Doctor en Economía | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Jaén, 06/07/2022 |

Matriz de validación del instrumento Cuestionario de la Variable: Gestión de Recursos Humanos

TITULO DE LA TESIS:

Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional de Jaén, 2022

| VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi Siempre | Siempre | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | | | | | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| DIMENSIÓN 1: Planificación de Políticas de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si las estrategias y las políticas de Recursos Humanos de la Entidad, se encuentran alineadas a los lineamientos propuestos por SERVIR? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cuenta con los documentos de gestión tales como: El Plan de gestión de personas, el Presupuesto anual y el cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha realizado una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |


| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 2 | ¿Considera usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene implementado en forma actualizado los informes de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSION 2: Organización del Trabajo y su distribución | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, actualiza los documentos de gestión de la Institución relacionados a la Gestión de Recursos Humanos, según las directivas vigentes impuestas por SERVIR? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted, si la Entidad, en la actualidad dispone de los puestos de acuerdo al cuadro analítico de personal (CAP) y el Presupuesto analítico de personal (PAP)? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, que la aplicación del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de Recursos Humanos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 3: Gestión del Empleo | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted, si la Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Considera usted, que la Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referentes a la incorporación de nuevos servidores? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Considera usted, que la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, cuenta con una administración de legajos y registros de control de asistencia? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Diga usted, si la Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSION 4: Gestión del Rendimiento | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que, durante el tiempo de permanencia en la Institución, la Entidad, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que la Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del país? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSION 5: Gestión de la Compensación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Piensa usted, que la Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades públicas de nuestro país en proceso de institucionalización? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | ¿Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación?? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que el sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar y contribuye a mejorar su situación económica? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| DIMENSIÓN 6: Gestión del Desarrollo y Capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted ha recibido por parte la Entidad, alguna clase de capacitación e inducción que esté relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Considera usted, que las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los objetivos al área, puesto u cargo que ocupa actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 1 | ¿Usted se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus funciones y actividades relacionados a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted, que con el plan de desarrollo de personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio al ciudadano? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |
| 2 | ¿Cree usted que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del servicio civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades públicas con relación al puesto que ocupa actualmente? | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| 2 | ¿Piensa usted que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores al nuevo régimen? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| DIMENSIÓN 7: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que, la Entidad, cuenta con un sindicato de trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 1 | ¿En caso suceda algún conflicto a servidores usted tiene conocimiento adonde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja u abuso por parte de la entidad? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 2 | ¿Considera usted si, la Entidad cuenta con documentos de gestión tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo y identificación de peligros y riesgos? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia institucional? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, el clima laboral de la Entidad es agradable y ayuda a los servidores a mejorar su desarrollo laboral? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| 3 | ¿Considera usted si, la Entidad en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus servidores? | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Variable Gestión de Recursos Humanos | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de la implementación de la Ley del Servicio Civil en una Universidad Nacional, 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 60 servidores públicos bajo el régimen laboral de la Ley 1057 CAS | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | RICARDO ANGEL SHIMABUKU YSA | DNI/ CE N° | 06964969 |
| Título Profesional | Ingeniero Industrial | Celular | 958 968 021 |
| Dirección Domiciliaria | Calle Jaén s/n, Dpto 502, Jaén Cajamarca | | |
| Grado Académico | Doctor en Economía | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Jaén, 06/07/2022 |

ANEXO 06: Prueba de Kolmogorov sminov para una muestra

PRUEBA DE NORMALIDAD

| | | D1 | D2 | D3 | D4 | V1 |
|------------------------------------|------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 33,8167 | 29,7500 | 12,3833 | 10,9333 | 86,8833 |
| | Desv. Desviación | 5,69118 | 6,23991 | 2,73763 | 2,64810 | 15,06831 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluto | ,095 | ,113 | ,256 | ,149 | ,103 |
| | Positivo | ,068 | ,043 | ,170 | ,121 | ,069 |
| | Negativo | -,095 | -,113 | -,256 | -,149 | -,103 |
| Estadístico de prueba | | ,095 | ,113 | ,256 | ,149 | ,103 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | ,200 ^{c,d} | ,056 ^c | ,000 ^c | ,002 ^c | ,181 ^c |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| | | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | V2 |
|------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 11,5000 | 14,7667 | 10,5667 | 8,2333 | 12,0833 | 18,0333 | 17,3667 | 92,5500 |
| | Desv. Desviación | 3,52473 | 3,73879 | 2,81862 | 2,47952 | 3,57151 | 4,81863 | 4,47958 | 22,29420 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluto | ,156 | ,158 | ,123 | ,104 | ,143 | ,149 | ,170 | ,163 |
| | Positivo | ,128 | ,108 | ,122 | ,104 | ,106 | ,135 | ,170 | ,121 |
| | Negativo | -,156 | -,158 | -,123 | -,079 | -,143 | -,149 | -,083 | -,163 |
| Estadístico de prueba | | ,156 | ,158 | ,123 | ,104 | ,143 | ,149 | ,170 | ,163 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | ,001 ^c | ,001 ^c | ,025 ^c | ,167 ^c | ,004 ^c | ,002 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

ANEXO 07: Confiabilidad Alfa de Crombach

Variable

Implementación de la Ley del Servicio civil

| N° | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Metodo | | |
|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|--------|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | TOTAL | a) | P |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 73 | 0.7743 | P1 |
| 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 92 | 0.7740 | P2 |
| 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 70 | 0.2764 | P4 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 71 | 0.3810 | P5 |
| 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 | 0.7740 | P6 |
| 6 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 73 | 0.2162 | P7 |
| 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 81 | 0.2510 | P8 |
| 8 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 106 | 0.3004 | P9 |
| 9 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 84 | 0.8404 | P10 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 | 0.4277 | P11 |
| 11 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 72 | 0.2963 | P12 |
| 12 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 106 | 0.7740 | P13 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 | 0.4217 | P14 |
| 14 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 94 | 0.7740 | P15 |
| 15 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 89 | 0.3575 | P16 |
| 16 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 89 | 0.8025 | P17 |
| 17 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 92 | 0.3391 | P18 |
| 18 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 106 | 0.2325 | P19 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 | 0.2533 | P20 |
| 20 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 101 | 0.3811 | P21 |
| Total | 34 | 46 | 63 | 63 | 92 | 46 | 91 | 80 | 89 | 64 | 87 | 53 | 46 | 78 | 46 | 91 | 63 | 81 | 97 | 93 | 96 | 91 | 99 | 88 | 1799 | 0.5388 | P22 |
| Varianza | 2.7 | 2.6 | 3.2 | 3.2 | 0.5 | 2.6 | 0.5 | 1.3 | 0.7 | 3.3 | 1.0 | 3.1 | 2.6 | 2.1 | 2.6 | 0.4 | 3.2 | 1.7 | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.5 | 0.1 | 0.7 | 217.2 | 0.2707 | P23 |
| Desviacion Estandar | 1.7 | 1.6 | 1.8 | 1.8 | 0.7 | 1.6 | 0.7 | 1.1 | 0.8 | 1.8 | 1.0 | 1.8 | 1.6 | 1.4 | 1.6 | 0.6 | 1.8 | 1.3 | 0.4 | 0.6 | 0.4 | 0.7 | 0.2 | 0.8 | 14.7 | 0.4673 | P24 |

Metodo b)
0.8550

ANEXO 08: Confiabilidad Alfa de Crombach

Variable

| GESTION DE RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Metodo a) | P | | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-------|--------|-----|--------|--------|------------------------|
| N° | 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 | P31 | P32 | TOTAL | 0.7064 | P1 | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 118 | 0.3868 | P2 | | | |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 126 | 0.5177 | P3 | | | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 129 | 0.3839 | P4 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 115 | 0.3868 | P5 | | | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 126 | 0.5629 | P6 | | | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 119 | 0.6002 | P7 | | | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 100 | 0.5629 | P8 | | | |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 117 | 0.3318 | P9 | | | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 126 | 0.2659 | P10 | | | |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 99 | 0.3868 | P11 | | | |
| 11 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 73 | 0.3062 | P12 | | | |
| 12 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 99 | 0.0494 | P13 | | | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 115 | 0.5629 | P14 | | | |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 121 | 0.6108 | P15 | | | |
| 15 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 83 | 0.4837 | P16 | | | |
| 16 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 110 | 0.4526 | P17 | | | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 124 | 0.5370 | P18 | | | |
| 18 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 132 | 0.3170 | P19 | | | |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 141 | 0.4837 | P20 | | | |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 138 | 0.4526 | P21 | | | |
| Total | 59 | 82 | 78 | 78 | 82 | 61 | 65 | 61 | 91 | 69 | 82 | 75 | 63 | 61 | 78 | 76 | 69 | 60 | 69 | 76 | 69 | 75 | 69 | 59 | 72 | 73 | 82 | 74 | 82 | 62 | 76 | 60 | 2311 | 0.4075 | P28 | | | |
| Varianza | 1.1 | 1.4 | 1.8 | 2.2 | 1.4 | 2.6 | 1.8 | 2.6 | 0.3 | 2.3 | 1.4 | 1.4 | 1.7 | 2.6 | 1.8 | 1.7 | 2.1 | 2.4 | 1.9 | 1.7 | 2.1 | 2.1 | 1.9 | 1.7 | 2.3 | 1.1 | 0.7 | 2.3 | 1.4 | 1.7 | 1.0 | 2.4 | 302.3 | 0.3868 | P29 | | | |
| Desviacion | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.5 | 1.2 | 1.6 | 1.3 | 1.6 | 0.5 | 1.5 | 1.2 | 1.2 | 1.3 | 1.6 | 1.3 | 1.3 | 1.4 | 1.6 | 1.4 | 1.3 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 1.3 | 1.5 | 1.0 | 0.9 | 1.5 | 1.2 | 1.3 | 1.0 | 1.6 | 17.4 | 0.4139 | P30 | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.5547 | P31 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.6985 | P32 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Metodo b) 0.8110 |

ANEXO 09: Base de datos: Variable Implementación de la Ley del Servicio Civil

| Encuestados | Nivel de Implementación de la Ley del Servicio Civil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| 6 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| 7 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 |
| 10 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 11 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 12 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 |
| 13 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| 15 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 18 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| 21 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 |
| 23 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 |
| 31 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 |
| 34 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 |
| 35 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 36 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 44 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 51 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 54 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 55 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 57 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 58 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

ANEXO 10: Base de datos: Variable Gestión de Recursos Humanos

| Encuestad. | Nivel de Gestión de Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | N° | 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 | P31 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 10 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 11 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 12 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 14 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 15 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 17 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 20 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| 22 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 23 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 24 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | |
| 26 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| 28 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 29 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | |
| 30 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 32 | 3 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 33 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | |
| 34 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 35 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 36 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | |
| 37 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 38 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | |
| 39 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 41 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 42 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | |
| 43 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | |
| 44 | 2 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 46 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | |
| 49 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 50 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | |
| 52 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 53 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | | |
| 56 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | |

ANEXO 11: Otras evidencias: Tablas y Gráficos:

Tabla 13: Incidencia de la dimensión planificación de políticas de RR.HH., y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

| | | | Correlaciones | |
|-------------------------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B1) |
| Rho de Spearman n | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,973** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B1) | Coeficiente de correlación | ,973** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Tabla 14: Incidencia de la dimensión organización del trabajo y su distribución y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

| | | | Correlaciones | |
|-------------------------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B2) |
| Rho de Spearman n | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,962** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B2) | Coeficiente de correlación | ,962** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Tabla 15: Incidencia de la dimensión Gestión del Empleo y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

Correlaciones

| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B3) |
|--------------------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,966** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B3) | Coeficiente de correlación | ,966** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Tabla 16: Incidencia de la dimensión Gestión del Rendimiento y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

Correlaciones

| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B4) |
|--------------------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,762** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B4) | Coeficiente de correlación | ,762** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Tabla 17: Incidencia de la dimensión Gestión de la Compensación y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

Correlaciones

| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B5) |
|--------------------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,736** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B5) | Coeficiente de correlación | ,736** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Tabla 18: Incidencia de la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B6) |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,621** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B6) | Coeficiente de correlación | ,621** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

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

Tabla 19: Incidencia de la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales y la Implementación de la LSC., en una Universidad Nacional, 2022

| | | | Ley del Servicio Civil | Gestión de Recursos Humanos (B7) |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Ley del Servicio Civil | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,749** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Gestión de Recursos Humanos (B7) | Coeficiente de correlación | ,749** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

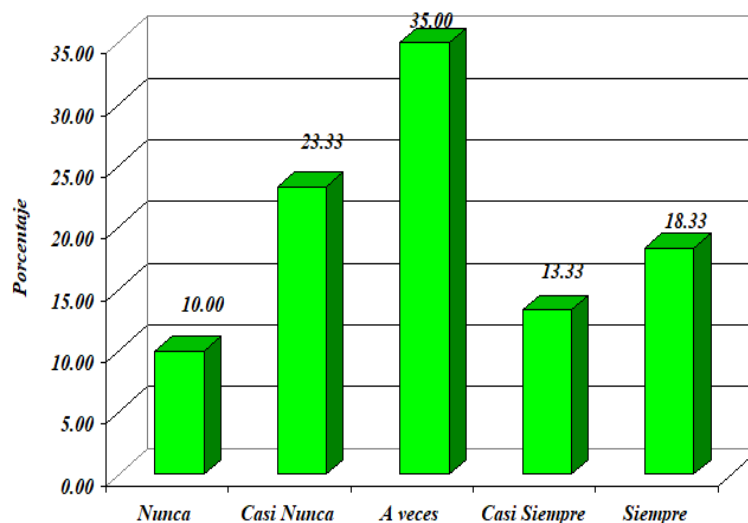
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 20:

¿Durante su permanencia en la Entidad, usted tuvo conocimiento sobre la Conformación de una comisión para transitar al servicio civil?

| Pregunta 01 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 6 | 10.00 |
| Casi Nunca | 14 | 23.33 |
| A veces | 21 | 35.00 |
| Casi Siempre | 8 | 13.33 |
| Siempre | 11 | 18.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 1



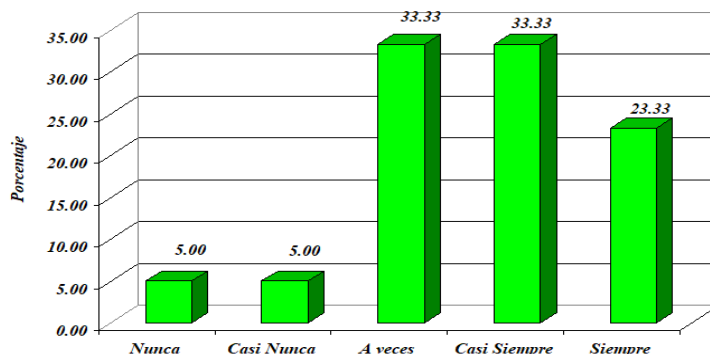
En la Tabla 20 y Figura 1 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Durante su permanencia en la Entidad, usted tuvo conocimiento sobre la Conformación de una comisión para transitar al servicio civil?; el 13.33% precisa Casi siempre y el 18.33% precisa que Siempre.

Tabla 21:

¿Considera Usted que el nuevo régimen de la ley del servicio civil, ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como servidor público?

| Pregunta 02 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 3 | 5.00 |
| Casi Nunca | 3 | 5.00 |
| A veces | 20 | 33.33 |
| Casi Siempre | 20 | 33.33 |
| Siempre | 14 | 23.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 2



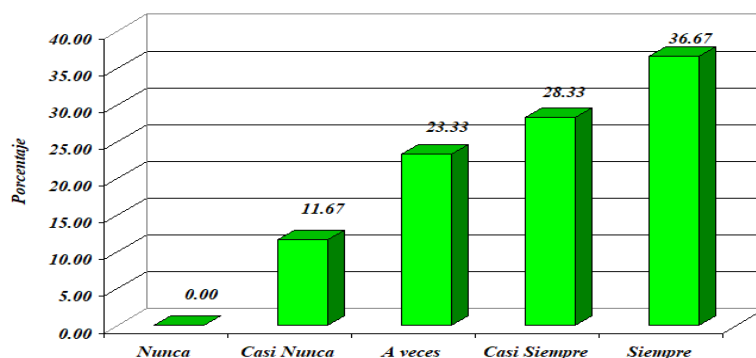
En la Tabla 21 y Figura 2, se observa que servidores a la pregunta ¿Considera Usted que el nuevo régimen de la ley del servicio civil, ayudara a que sus servidores se beneficien en su crecimiento personal y profesional en su carrera como servidor público?, el 33.33% precisa Casi siempre y el 23.33% precisa que Siempre.

Tabla 22:

¿Conoce Usted si la Oficina de RR.HH., desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización a para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen del servicio civil?

| Pregunta 03 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 0 | 0.00 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 14 | 23.33 |
| Casi Siempre | 17 | 28.33 |
| Siempre | 22 | 36.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 3



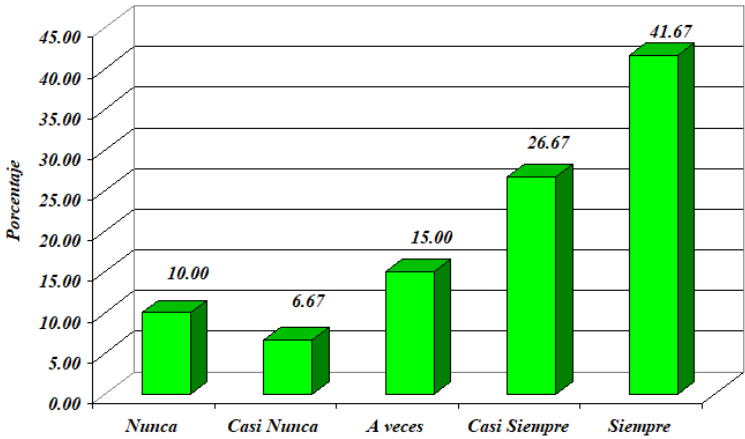
En la Tabla 22 y Figura 3 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Oficina de Recursos Humanos desarrolla o ha desarrollado protocolos de difusión, capacitación y sensibilización a para dar a conocer los objetivos y beneficios del nuevo régimen del servicio civil?, el 28.33% precisa Casi siempre y el 36.67% precisa que Siempre.

Tabla 23:

¿Conoce Usted si la Entidad ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita conocer las funciones de las plazas incluidas en el Cuadro analítico de Personal?

| Pregunta 04 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 6 | 10.00 |
| Casi Nunca | 4 | 6.67 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 25 | 41.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 4



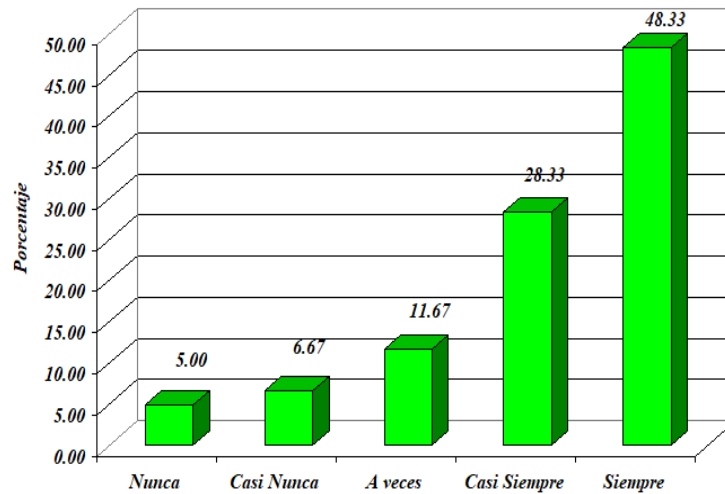
En la Tabla 23 y Figura 4 se observa que los servidores a la pregunta ¿Conoce Usted si la Entidad, ha implementado o viene implementando el inventario de puestos o plazas que nos permita conocer las funciones de las plazas incluidas en el Cuadro analítico de Personal?, el 26.67% precisa Casi siempre y el 41.67% precisa que Siempre.

Tabla 24:

¿Conoce Usted si la Entidad ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil?

| Pregunta 05 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|------------|
| Nunca | 3 | 5.00 |
| Casi Nunca | 4 | 6.67 |
| A veces | 7 | 11.67 |
| Casi Siempre | 17 | 28.33 |
| Siempre | 29 | 48.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 5



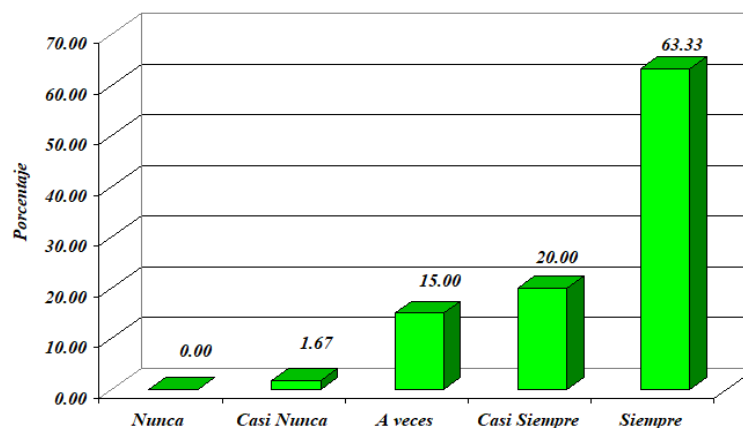
En la Tabla 24 y Figura 5 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Entidad ha realizado un inventario de procesos en atención a los lineamientos que se debe aplicar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil?, el 20.33% precisa Casi siempre y el 48.33% precisa que Siempre.

Tabla 25:

¿Conoce Usted si el puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal?

| Pregunta 06 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.00 |
| Casi Nunca | 1 | 1.67 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 12 | 20.00 |
| Siempre | 38 | 63.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 6



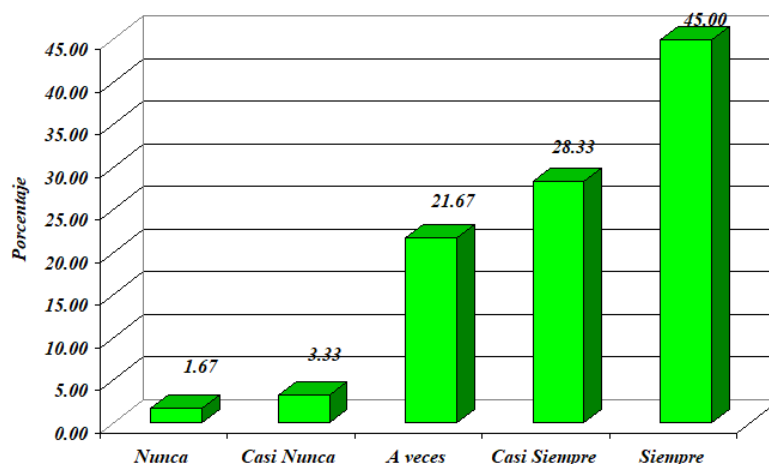
En la Tabla 25 y Figura 6 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si el puesto o plaza que ocupa actualmente se encuentra dentro del cuadro analítico de personal?, el 20.00% precisa Casi siempre y el 63.33% precisa que Siempre.

Tabla 26:

¿Conoce Usted si la Entidad ha realizado un mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente?

| Pregunta 07 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 1 | 1.67 |
| Casi Nunca | 2 | 3.33 |
| A veces | 13 | 21.67 |
| Casi Siempre | 17 | 28.33 |
| Siempre | 27 | 45.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 7



En la Tabla 26 y Figura 7 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Entidad ha realizado un mapeo de puestos y procesos al área u oficina donde labora actualmente?, el 28.33% precisa Casi siempre y el 45.00% precisa que Siempre.

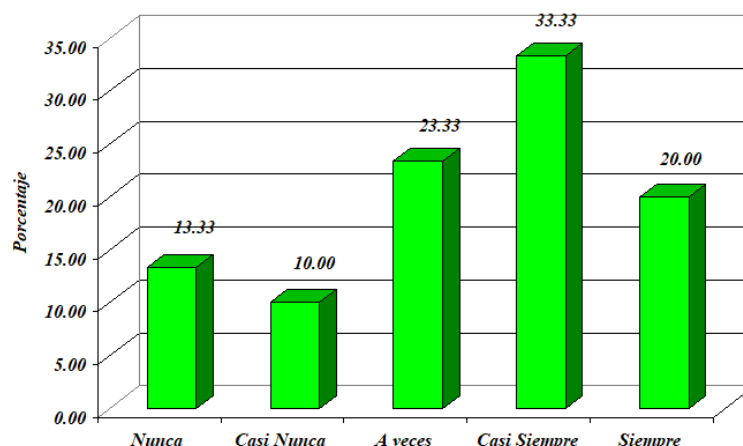
Tabla 27:

¿Considera Usted que la Entidad, en su calidad de Institución pública debe de optar por transitar al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil?

| Pregunta 08 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 8 | 13.33 |
| Casi Nunca | 6 | 10.00 |
| A veces | 14 | 23.33 |
| Casi Siempre | 20 | 33.33 |
| Siempre | 12 | 20.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 8

¿Considera Usted que la Entidad, en su calidad de Institución pública debe de optar por transitar al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil?



En la Tabla 27 y Figura 8 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted que la Entidad, en su calidad de Institución pública debe de optar por transitar al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil?, el 33.33% precisa Casi siempre y el 20.00% precisa que Siempre.

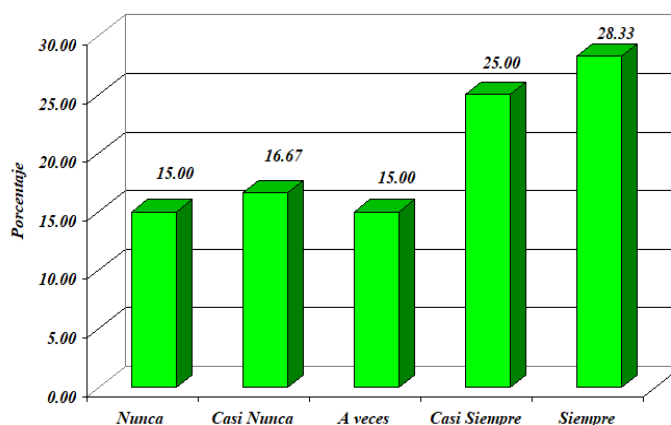
Tabla 28:

¿Conoce Usted si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovida por la Oficina de Recursos Humanos?

| Pregunta 09 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 9 | 15.00 |
| Casi Nunca | 10 | 16.67 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 15 | 25.00 |
| Siempre | 17 | 28.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 9

¿Conoce Usted si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovida por la Oficina de Recursos Humanos?



En la Tabla 28 y Figura 9 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si su jefe inmediato participa o ha participado en el establecimiento de las políticas de procesos y puestos promovida por la Oficina de Recursos Humanos?, el 25.00% precisa Casi siempre y el 28.33% precisa que Siempre.

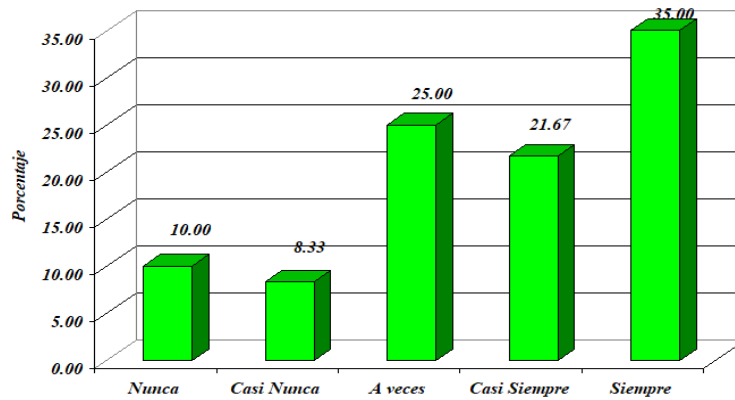
Tabla 29:

¿Conoce Usted si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución?

| Pregunta 10 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 6 | 10.00 |
| Casi Nunca | 5 | 8.33 |
| A veces | 15 | 25.00 |
| Casi Siempre | 13 | 21.67 |
| Siempre | 21 | 35.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 10

¿Conoce Usted si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución?



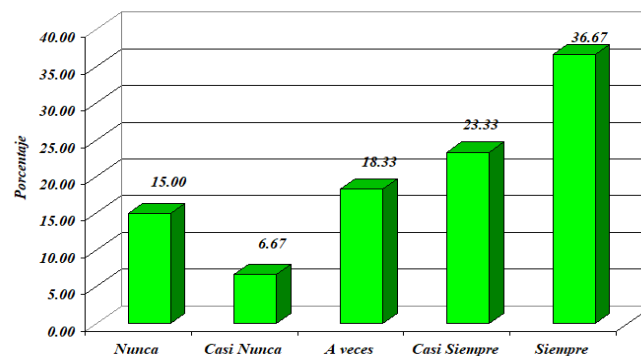
En la Tabla 29 y Figura 10 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., ha elaborado la propuesta estructural optima de puestos y posiciones necesarios para el funcionamiento de la Institución?, el 21.67% precisa Casi siempre y el 35.00% precisa que Siempre.

Tabla 30:

¿Considera Usted si una propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad, alineadas a la Reforma del Servicio Civil beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores?

| Pregunta 11 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 9 | 15.00 |
| Casi Nunca | 4 | 6.67 |
| A veces | 11 | 18.33 |
| Casi Siempre | 14 | 23.33 |
| Siempre | 22 | 36.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 11



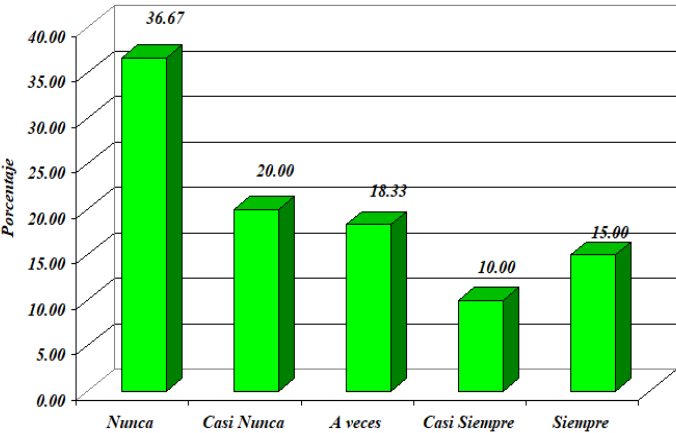
En la Tabla 30 y Figura 11 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted si una propuesta de reorganización estructural de perfiles y puestos de la Entidad, alineadas a la Reforma del Servicio Civil beneficiaran significativamente a la institución y a los servidores?, el 23.33% precisa Casi siempre y el 36.67% precisa que Siempre.

Tabla 31:

¿Conoce Usted si la Entidad, ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para que contribuyan a mejorar y potencializar los procesos que se están implementando y los que aún están por implementar?

| Pregunta 12 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 22 | 36.67 |
| Casi Nunca | 12 | 20.00 |
| A veces | 11 | 18.33 |
| Casi Siempre | 6 | 10.00 |
| Siempre | 9 | 15.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 12



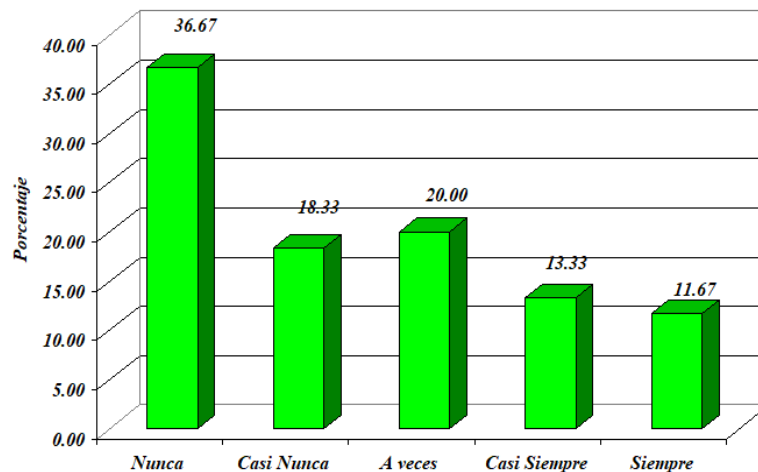
En la Tabla 31 y Figura 12 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Entidad ha realizado la identificación de oportunidades de mejoras de puestos y procesos para que contribuyan a mejorar y potencializar los procesos que se están implementando y los que aún están por implementar?, el 10.00% precisa Casi siempre y el 15.00% precisa que Siempre.

Tabla 32:

¿Conoce Usted si la Oficina y Área donde usted labora se ha adecuando a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de mejorarlas?

| Pregunta 13 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 22 | 36.67 |
| Casi Nunca | 11 | 18.33 |
| A veces | 12 | 20.00 |
| Casi Siempre | 8 | 13.33 |
| Siempre | 7 | 11.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 13



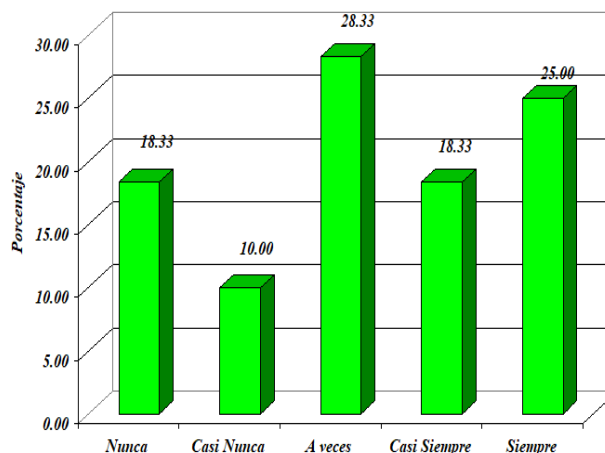
En la Tabla 32 y Figura 13 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Oficina y Área donde usted labora se ha adecuando a las tareas y procesos señalados en el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de mejorarlas?, el 13.33% precisa Casi siempre y el 11.67% precisa que Siempre.

Tabla 33:

¿Conoce Usted si su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen?

| Pregunta 14 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 6 | 10.00 |
| A veces | 17 | 28.33 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 15 | 25.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 14



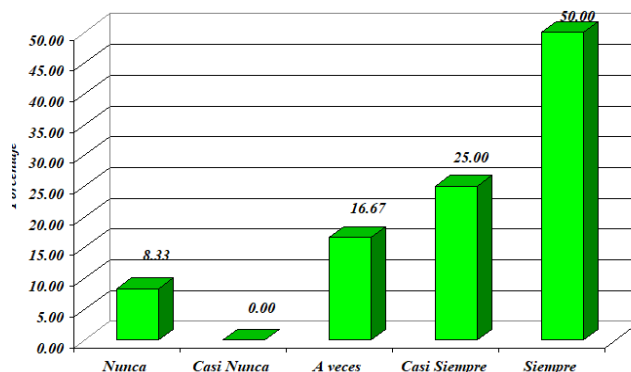
En la Tabla 33 y Figura 14 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con la finalidad de mejorarlas y adecuarlas al nuevo régimen?, el 18.33% precisa Casi siempre y el 25.00% precisa que Siempre.

Tabla 34:

¿Conoce Usted si en los últimos 05 años, la Oficina y/o Área donde usted realiza sus actividades han sido inventariado sus puestos o cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos?

| Pregunta 15 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 5 | 8.33 |
| Casi Nunca | 0 | 0.00 |
| A veces | 10 | 16.67 |
| Casi Siempre | 15 | 25.00 |
| Siempre | 30 | 50.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 15



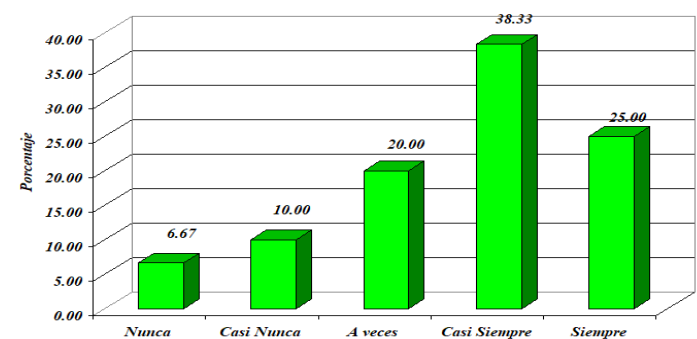
En la Tabla 34 y Figura 15 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si en los últimos 05 años, la Oficina y/o Área donde usted realiza sus actividades han sido inventariado sus puestos o cargos a través de la Oficina de Recursos Humanos?, el 25.00% precisa Casi siempre y el 50.00% precisa que Siempre.

Tabla 35:

¿Conoce Usted si la Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo Régimen del Servicio Civil?

| Pregunta 16 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 4 | 6.67 |
| Casi Nunca | 6 | 10.00 |
| A veces | 12 | 20.00 |
| Casi Siempre | 23 | 38.33 |
| Siempre | 15 | 25.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 16



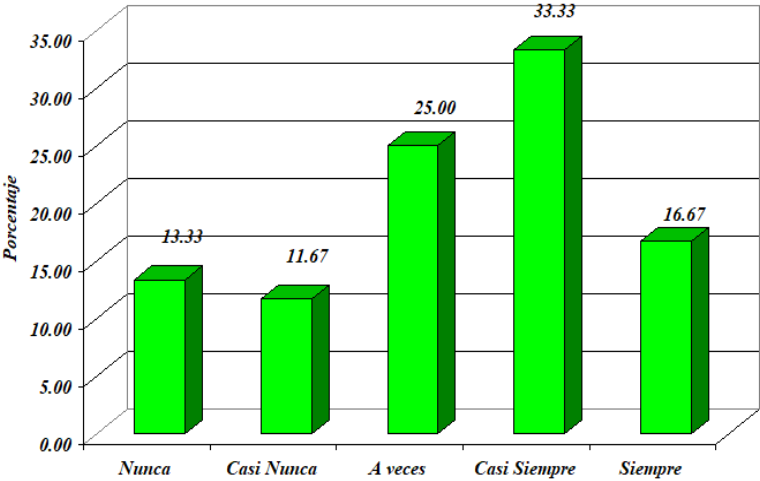
En la Tabla 35 y Figura 16 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Conoce Usted si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha concluido con el mapeo de puestos y procesos acorde con el nuevo Régimen del Servicio Civil?, el 38.33% precisa Casi siempre y el 25.00% precisa que Siempre.

Tabla 36:

¿Considera Usted si la Entidad, a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos - MPP?

| Pregunta 17 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 8 | 13.33 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 15 | 25.00 |
| Casi Siempre | 20 | 33.33 |
| Siempre | 10 | 16.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 17



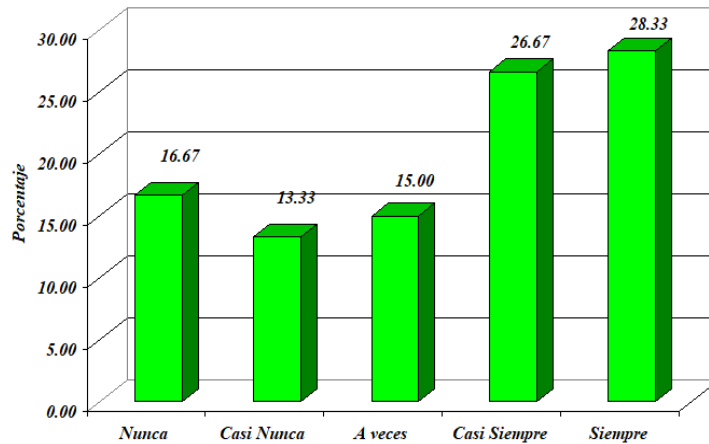
En la Tabla 36 Figura 17 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted si la Entidad a la fecha ha aprobado el Manual de Perfiles de Puestos - MPP?, el 33.33% precisa Casi siempre y el 16.67% precisa que Siempre.

Tabla 37:

¿Considera Usted que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, beneficiara a los Servidores y a la misma Universidad?

| Pregunta 18 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 10 | 16.67 |
| Casi Nunca | 8 | 13.33 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 17 | 28.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 18



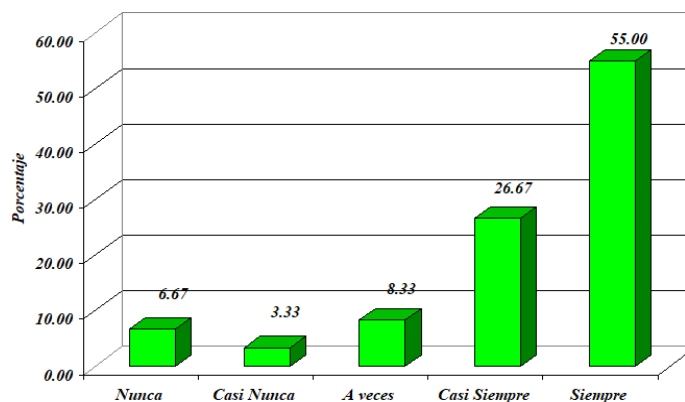
En la Tabla 37 y Figura 18 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Entidad, beneficiara a los Servidores y a la misma Universidad?, el 26.67% precisa Casi siempre y el 28.33% precisa que Siempre.

Tabla 38:

¿Considera Usted si la Remuneración que percibe está de acuerdo a los montos que perciben otras Universidades públicas del país?

| Pregunta 19 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 4 | 6.67 |
| Casi Nunca | 2 | 3.33 |
| A veces | 5 | 8.33 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 33 | 55.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 19



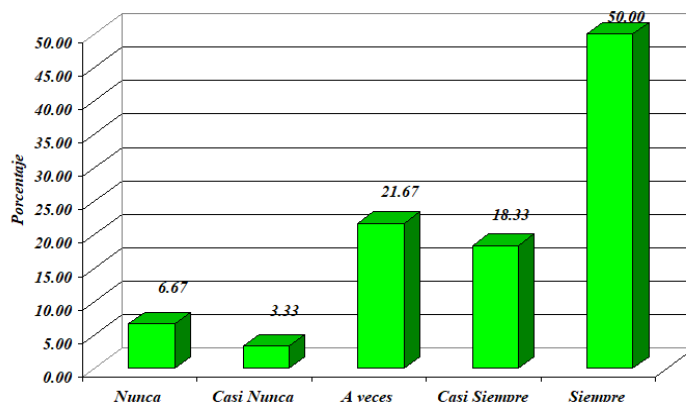
En la Tabla 38 y Figura 19 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted si la Remuneración que percibe está de acuerdo a los montos que perciben otras Universidades públicas del país?, el 26.67% precisa Casi siempre y el 55.00% precisa que Siempre.

Tabla 39:

¿Considera Usted que la Reforma del Servicio Civil contribuirá a que los servidores de la Entidad mejoren sus Ingresos?

| Pregunta 20 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 4 | 6.67 |
| Casi Nunca | 2 | 3.33 |
| A veces | 13 | 21.67 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 30 | 50.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 20



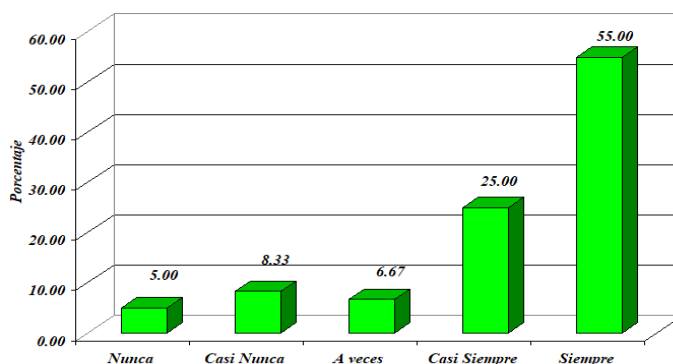
En la Tabla 39 y Figura 20 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted que la Reforma del Servicio Civil contribuirá a que los servidores de la Entidad mejoren sus Ingresos?, el 18.33% precisa Casi siempre y el 50.00% precisa que Siempre.

Tabla 40:

¿Considera Usted que su aporte a la AFP ó ONP para lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna?

| Pregunta 21 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 3 | 5.00 |
| Casi Nunca | 5 | 8.33 |
| A veces | 4 | 6.67 |
| Casi Siempre | 15 | 25.00 |
| Siempre | 33 | 55.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 21



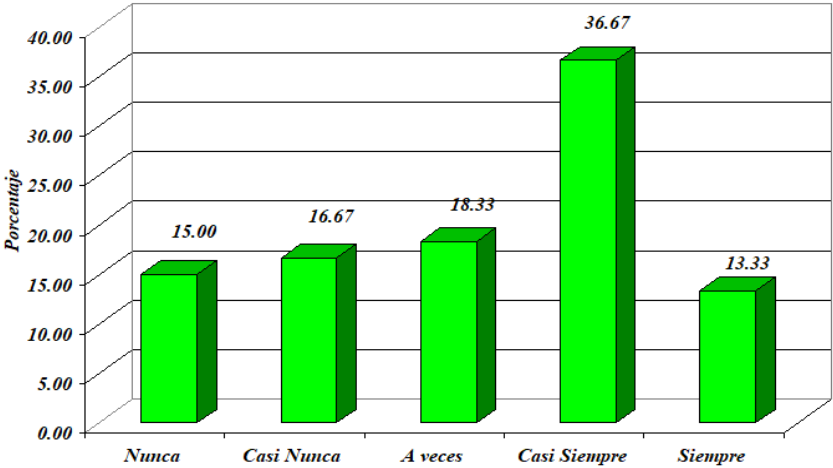
En la Tabla 40 y Figura 21 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted que su aporte a la AFP ó ONP para lograr una pensión, es lo suficiente para poder gozar de una jubilación digna?, el 25.00% precisa Casi siempre y el 55.00% precisa que Siempre.

Tabla 41:

¿Usted está dispuesto(a) a concursar en las plazas que oferten tanto su institución como otras instituciones con respecto a su puesto o cargo?

| Pregunta 22 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 9 | 15.00 |
| Casi Nunca | 10 | 16.67 |
| A veces | 11 | 18.33 |
| Casi Siempre | 22 | 36.67 |
| Siempre | 8 | 13.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 22



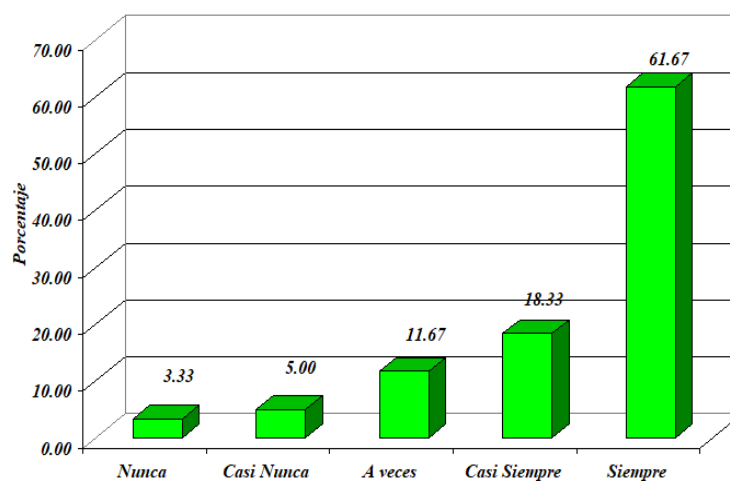
En la Tabla 41 y Figura 22 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Usted está dispuesto(a) a concursar en las plazas que oferten tanto su institución como otras instituciones con respecto a su puesto o cargo?, el 36.67% precisa Casi siempre y el 13.33% precisa que Siempre.

Tabla 42:

¿Considera Usted, que los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del Servicio Civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia?

| Pregunta 23 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 2 | 3.33 |
| Casi Nunca | 3 | 5.00 |
| A veces | 7 | 11.67 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 37 | 61.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 23



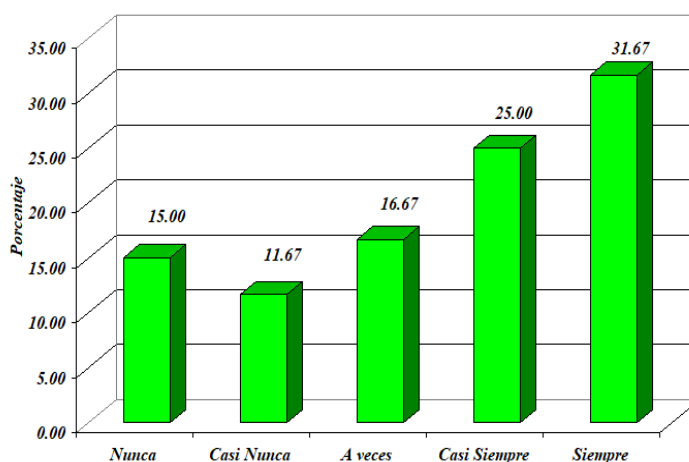
En la Tabla 42 y Figura 23 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que los concursos públicos de plazas promovidos con la nueva Reforma del Servicio Civil serán serios y confiables, que garanticen la meritocracia, competencia y transparencia?, el 18.33% precisa Casi siempre y el 61.67% precisa que Siempre.

Tabla 43:

¿Considera Usted, como servidor de la Entidad, postular al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil?

| Pregunta 24 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 9 | 15.00 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 10 | 16.67 |
| Casi Siempre | 15 | 25.00 |
| Siempre | 19 | 31.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 24



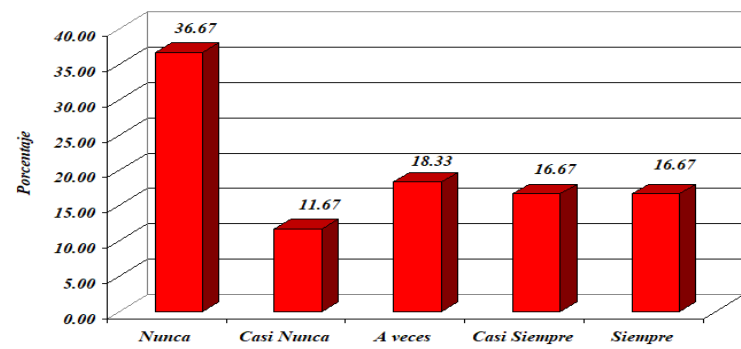
En la Tabla 43 y Figura 24 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, como servidor de la Entidad, postular al proceso de selección para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil?, el 25.00% precisa Casi siempre y el 31.67% precisa que Siempre.

Tabla 44:

¿Considera Usted, si las estrategias y políticas de Recursos Humanos de la Entidad, se encuentran alineadas a los lineamientos propuestos por SERVIR?

| Pregunta 01 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 22 | 36.67 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 11 | 18.33 |
| Casi Siempre | 10 | 16.67 |
| Siempre | 10 | 16.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 25



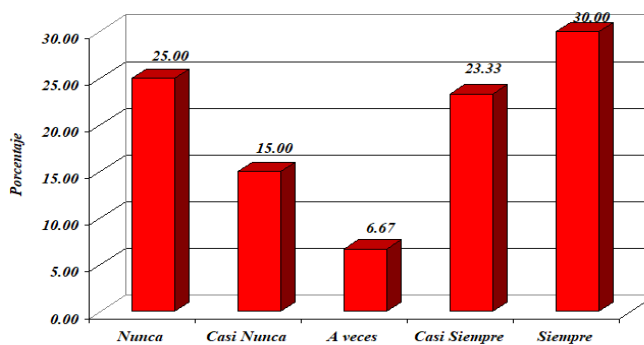
En la Tabla 44 y Figura 25 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si las estrategias y políticas de RR.HH., de la Entidad, se encuentran alineadas a los lineamientos propuestos por SERVIR?, el 36.67% precisa Nunca y el 16.67% casi nunca.

Tabla 45:

¿Considera Usted, si la Entidad, cuenta con los documentos de gestión actualizados tales como: El Plan de Gestión de personas, el Presupuesto anual y el cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de RR.HH.?

| Pregunta 02 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 15 | 25.00 |
| Casi Nunca | 9 | 15.00 |
| A veces | 4 | 6.67 |
| Casi Siempre | 14 | 23.33 |
| Siempre | 18 | 30.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 26



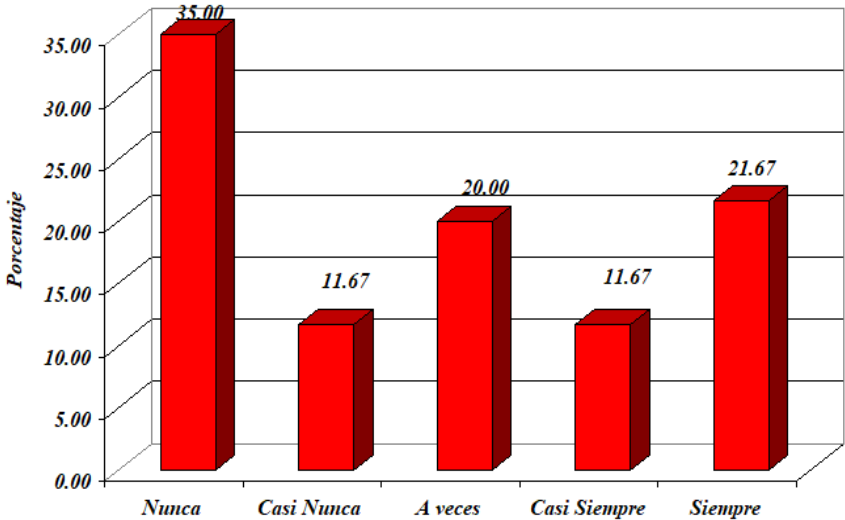
En la Tabla 45 y Figura 26 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la Entidad, cuenta con los documentos de gestión actualizados tales como: El Plan de Gestión de personas, el Presupuesto anual y el cuadro de indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos?, el 23.33% precisa Casi siempre y el 30.00% precisa que Siempre.

Tabla 46:

¿Considera Usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha realizado una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente?

| Pregunta 03 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 21 | 35.00 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 12 | 20.00 |
| Casi Siempre | 7 | 11.67 |
| Siempre | 13 | 21.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 27



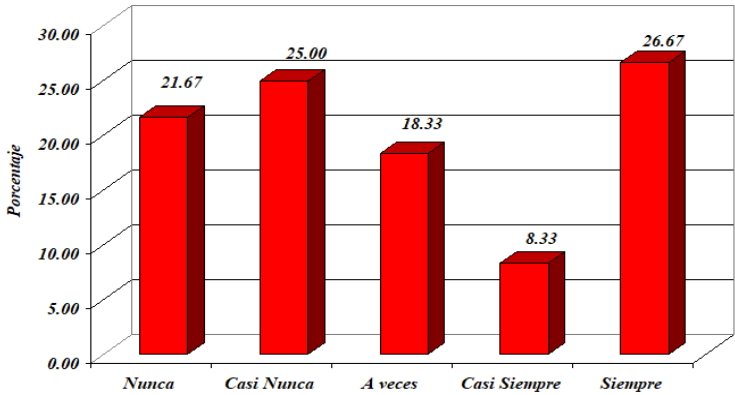
En la Tabla 46 y Figura 27 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, ha realizado una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que se requiere para cumplir con los objetivos y funcionar de manera eficiente?, el 35% precisa nunca, y el 11.67% precisa casi nunca.

Tabla 47:

¿Considera Usted, si la Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., tiene implementado en forma actualizada los documentos: informe de necesidad de personal, mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos?

| Pregunta 04 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 13 | 21.67 |
| Casi Nunca | 15 | 25.00 |
| A veces | 11 | 18.33 |
| Casi Siempre | 5 | 8.33 |
| Siempre | 16 | 26.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 28



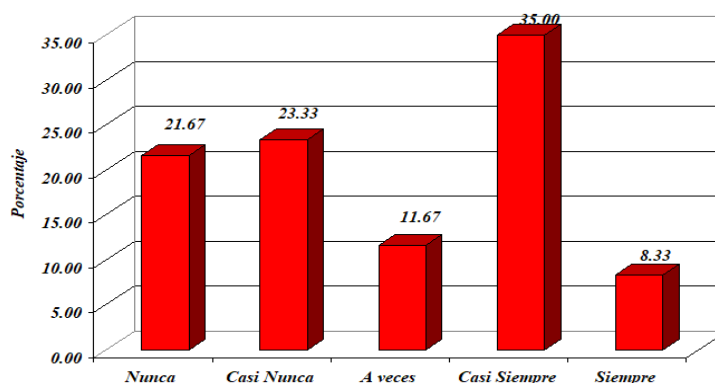
En la Tabla 47 y Figura 28 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene implementado en forma actualizada los documentos: informe de necesidad de personal, mapeo de puestos, ¿la dotación y formulación del cuadro de puestos?, el 8.33% precisa Casi siempre y el 26.67% precisa que Siempre.

Tabla 48:

¿Considera Usted, si la Entidad, actualiza los documentos de gestión de la Institución relacionadas a la Gestión de los Recursos Humanos, según las directivas vigentes dispuestos por SERVIR?

| Pregunta 05 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 13 | 21.67 |
| Casi Nunca | 14 | 23.33 |
| A veces | 7 | 11.67 |
| Casi Siempre | 21 | 35.00 |
| Siempre | 5 | 8.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 29



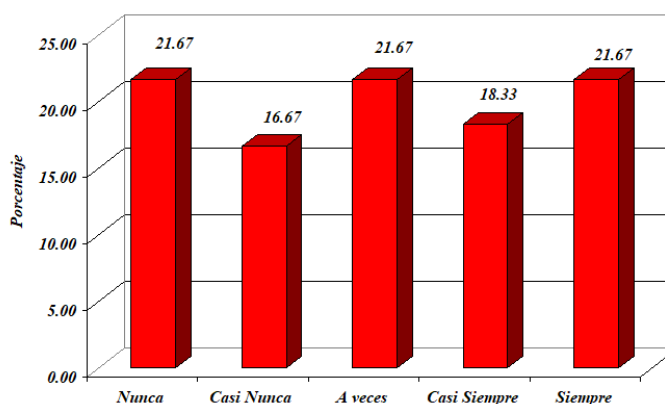
En la Tabla 48 y Figura 29 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad, actualiza los documentos de gestión de la Institución relacionadas a la Gestión de los Recursos Humanos, según las directivas vigentes dispuestos por SERVIR?, el 35.00% precisa Casi siempre y el 8.33% precisa que Siempre.

Tabla 49:

¿Considera Usted, que la Entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil?

| Pregunta 06 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 13 | 21.67 |
| Casi Nunca | 10 | 16.67 |
| A veces | 13 | 21.67 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 13 | 21.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 30



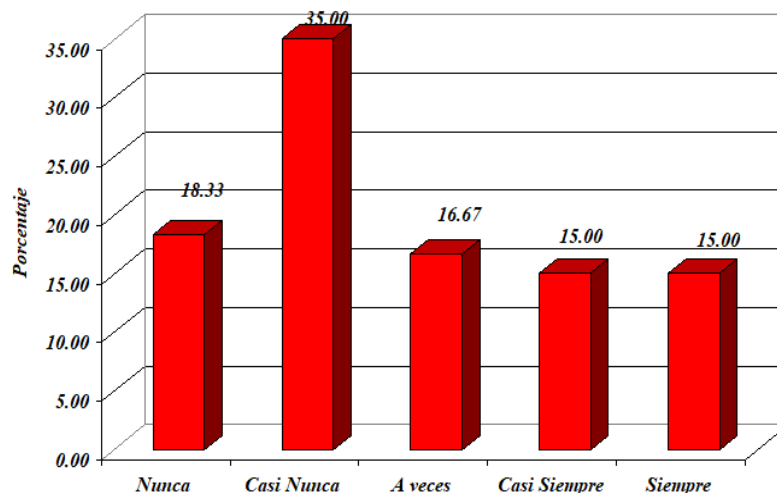
En la Tabla 49 y Figura 30 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que la entidad, cumple con la categorización de puestos de acuerdo a las funciones propias de su cargo, tal como lo establece el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil?, el 18.33% precisa Casi siempre y el 21.67% precisa que Siempre.

Tabla 50:

¿Considera Usted, si la Entidad, a través de la Oficina de RR.HH., tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la ley del Servicio Civil?

| Pregunta 07 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 21 | 35.00 |
| A veces | 10 | 16.67 |
| Casi Siempre | 9 | 15.00 |
| Siempre | 9 | 15.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 31



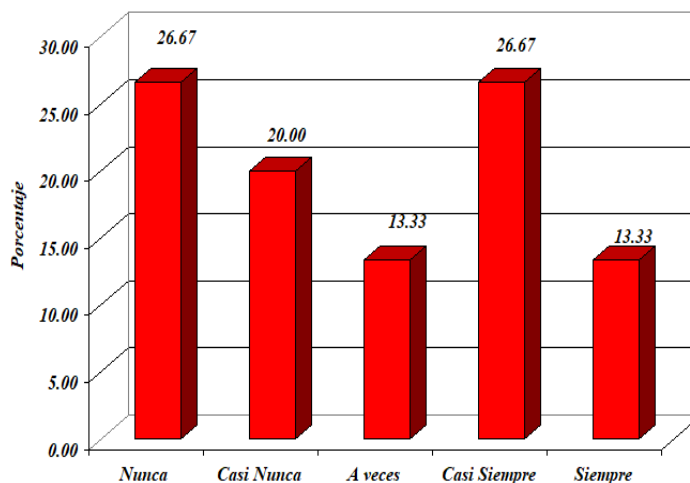
En la Tabla 50 y Figura 31 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, tiene actualizados los documentos de gestión necesarios para el transito al nuevo régimen de la ley del Servicio Civil?, el 18.33% precisa nunca y el 35.00% precisa casi nunca.

Tabla 51:

¿Cree Usted, si la Entidad, en la actualidad dispone de los puestos de acuerdo al cuadro de personal (CAP), y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP)?

| Pregunta 08 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 16 | 26.67 |
| Casi Nunca | 12 | 20.00 |
| A veces | 8 | 13.33 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 8 | 13.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 32



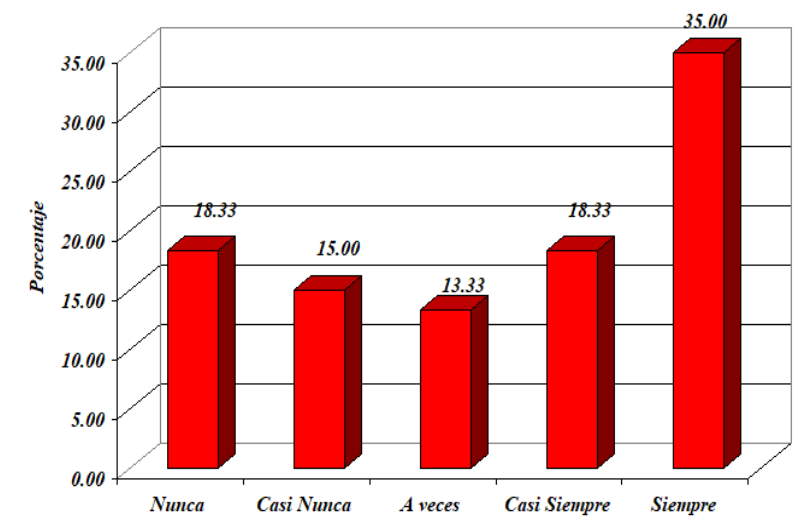
En la Tabla 51 y Figura 32 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022 a la pregunta ¿Cree Usted, si la entidad, en la actualidad dispone de los puestos de acuerdo al cuadro de personal (CAP), y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP)?, el 26.67% precisa nunca y el 20% precisa casi nunca.

Tabla 52:

¿Considera Usted, que la aplicación del nuevo régimen de la ley del servicio civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de Recursos Humanos?

| Pregunta 09 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 9 | 15.00 |
| A veces | 8 | 13.33 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 21 | 35.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 33



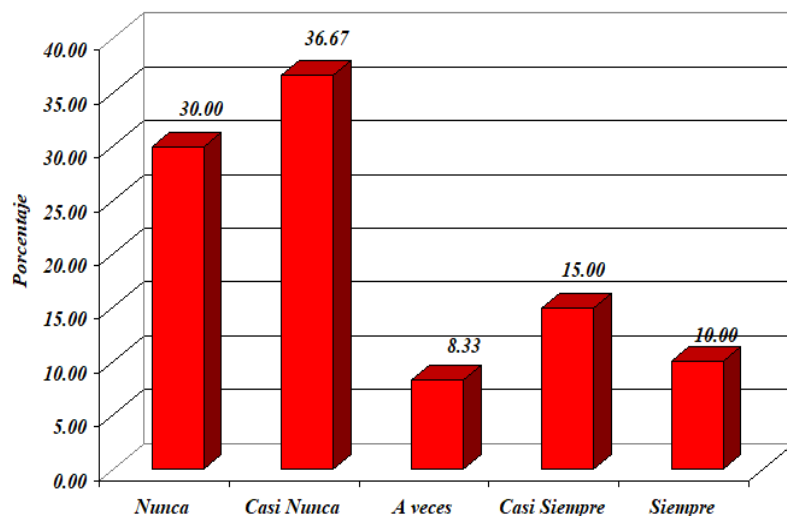
En la Tabla 52 y Figura 33 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que la aplicación del nuevo régimen de la ley del servicio civil ayudará a planificar y disponer los puestos para una mejor gestión de la Oficina de Recursos Humanos?, el 18.33% precisa Casi siempre y el 35.00% precisa que Siempre.

Tabla 53:

¿Considera Usted, si la Entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido?

| Pregunta 10 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 18 | 30.00 |
| Casi Nunca | 22 | 36.67 |
| A veces | 5 | 8.33 |
| Casi Siempre | 9 | 15.00 |
| Siempre | 6 | 10.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 34



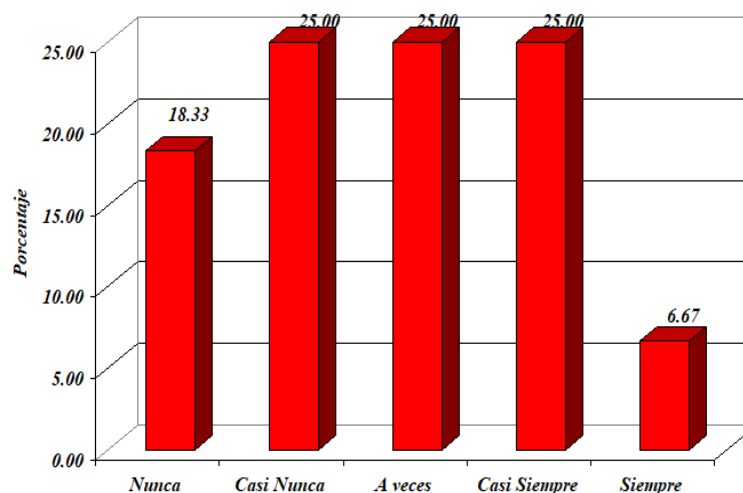
En la Tabla 53 y Figura 34 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022 a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad, utiliza criterios de imparcialidad en los procesos de selección del personal requerido?, el 30.00% precisa nunca y el 36.67% precisa casi nunca.

Tabla 54:

¿Considera Usted, si la Entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referentes a la incorporación de nuevos servidores?

| Pregunta 11 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 15 | 25.00 |
| A veces | 15 | 25.00 |
| Casi Siempre | 15 | 25.00 |
| Siempre | 4 | 6.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 35



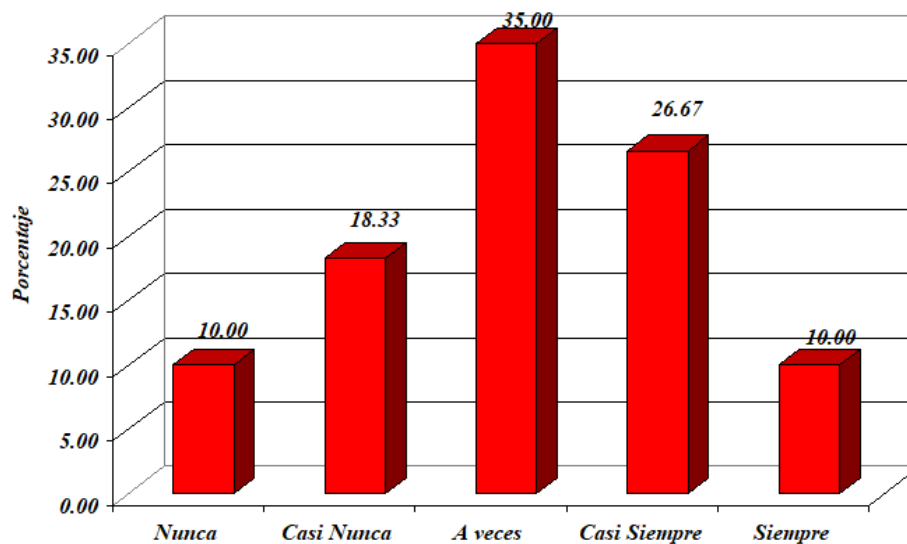
En la Tabla 54 y Figura 35 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad, cumple con utilizar los procedimientos y herramientas referentes a la incorporación de nuevos servidores?, el 18.33% precisa nunca y el 25% precisa casi nunca.

Tabla 55:

¿Considera Usted, que la Entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, cuenta con un sistema de Administración de legajos y registro y control de asistencia?

| Pregunta 12 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 6 | 10.00 |
| Casi Nunca | 11 | 18.33 |
| A veces | 21 | 35.00 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 6 | 10.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 36



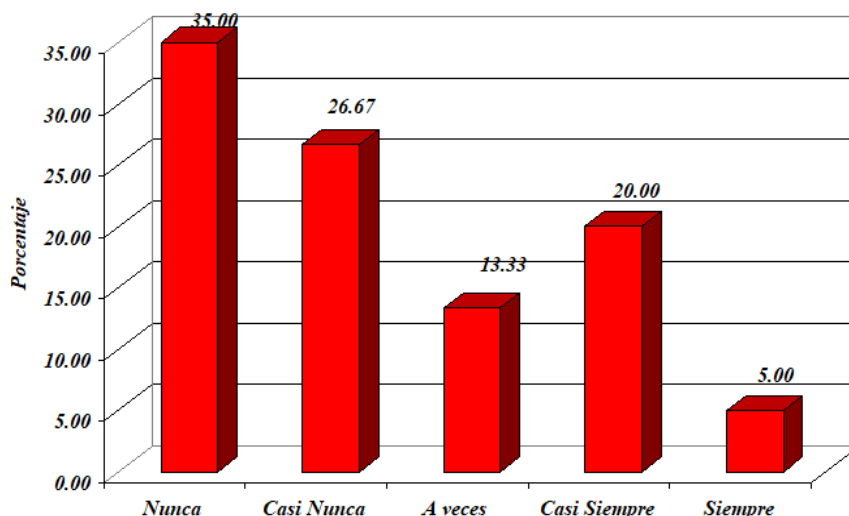
En la Tabla 55 y Figura 36 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que la entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, cuenta con un sistema de Administración de legajos y registro y control de asistencia?, el 26.67% precisa Casi siempre y el 10.00% precisa que Siempre.

Tabla 56:

¿Diga Usted, si la Entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses?

| Pregunta 13 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 21 | 35.00 |
| Casi Nunca | 16 | 26.67 |
| A veces | 8 | 13.33 |
| Casi Siempre | 12 | 20.00 |
| Siempre | 3 | 5.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 37



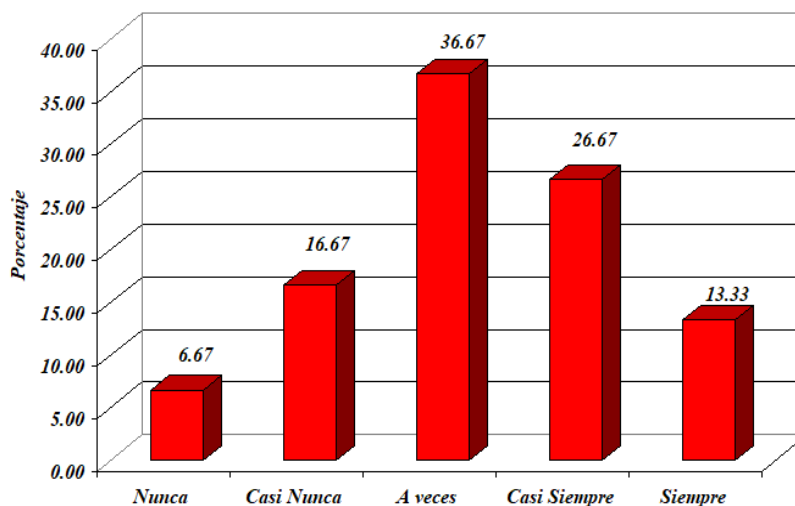
En la Tabla 56 y Figura 37 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022 a la pregunta ¿Diga Usted, si la entidad, lo ha rotado de su puesto de trabajo en los últimos 12 meses?, el 35% precisa nunca y el 26.67% precisa casi nunca.

Tabla 57

¿Considera Usted que, durante el tiempo de permanencia en la institución, La Entidad, ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público?.

| Pregunta 14 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 4 | 6.67 |
| Casi Nunca | 10 | 16.67 |
| A veces | 22 | 36.67 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 8 | 13.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 38



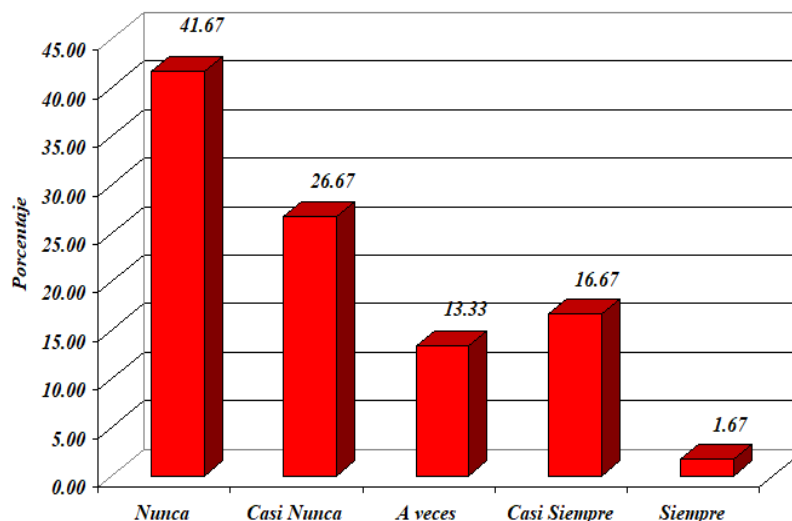
En la Tabla 57 y Figura 38 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022 a la pregunta ¿Considera Usted que, durante el tiempo de permanencia en la institución, La entidad ha evaluado a través de cualquier técnica su desempeño como servidor público?, el 6.67% precisa nunca y el 16.67% precisa casi nunca.

Tabla 58:

¿Considera Usted, que la Entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos?

| Pregunta 15 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 25 | 41.67 |
| Casi Nunca | 16 | 26.67 |
| A veces | 8 | 13.33 |
| Casi Siempre | 10 | 16.67 |
| Siempre | 1 | 1.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 39



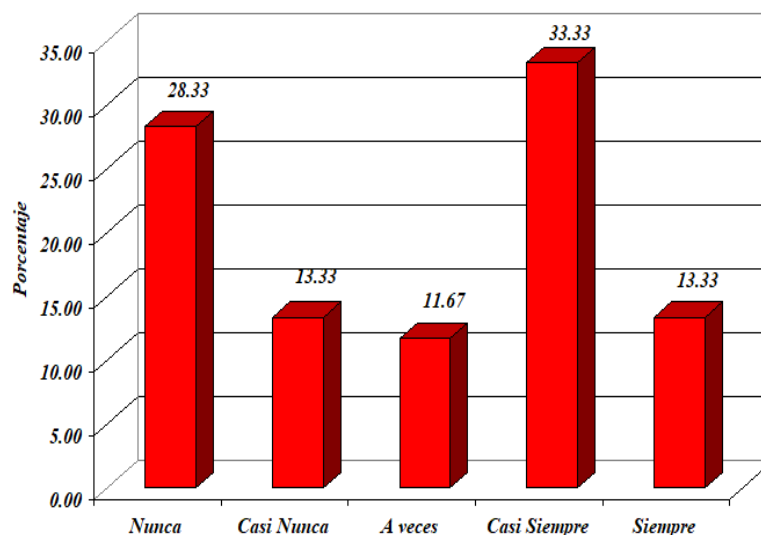
En la Tabla 58 y Figura 39 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que la entidad, ha realizado un estudio a todos los servidores administrativos para identificar las necesidades a efectos de mejorar el desempeño en sus puestos?, el 41.67% precisa nunca y el 26.67% precisa casi nunca.

Tabla 59:

¿Considera Usted, que los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del país?

| Pregunta 16 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 17 | 28.33 |
| Casi Nunca | 8 | 13.33 |
| A veces | 7 | 11.67 |
| Casi Siempre | 20 | 33.33 |
| Siempre | 8 | 13.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 40



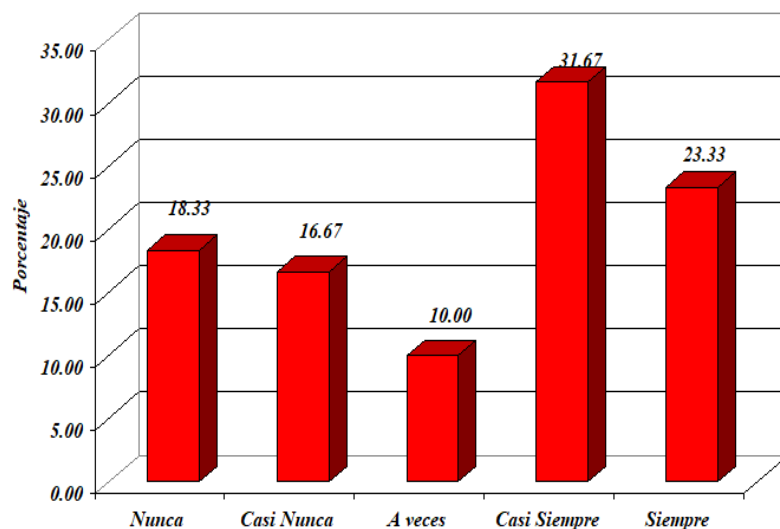
En la Tabla 59 y Figura 40 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022 a la pregunta ¿Considera Usted, que los servidores de su área tienen un alto nivel de desempeño con relación a los servidores de otras Universidades públicas del país?, el 28.33% precisa nunca y el 13.33% precisa casi nunca.

Tabla 60

¿Piensa Usted, que la Entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades públicas de nuestro país en proceso de institucionalización?

| Pregunta 17 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 10 | 16.67 |
| A veces | 6 | 10.00 |
| Casi Siempre | 19 | 31.67 |
| Siempre | 14 | 23.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 41



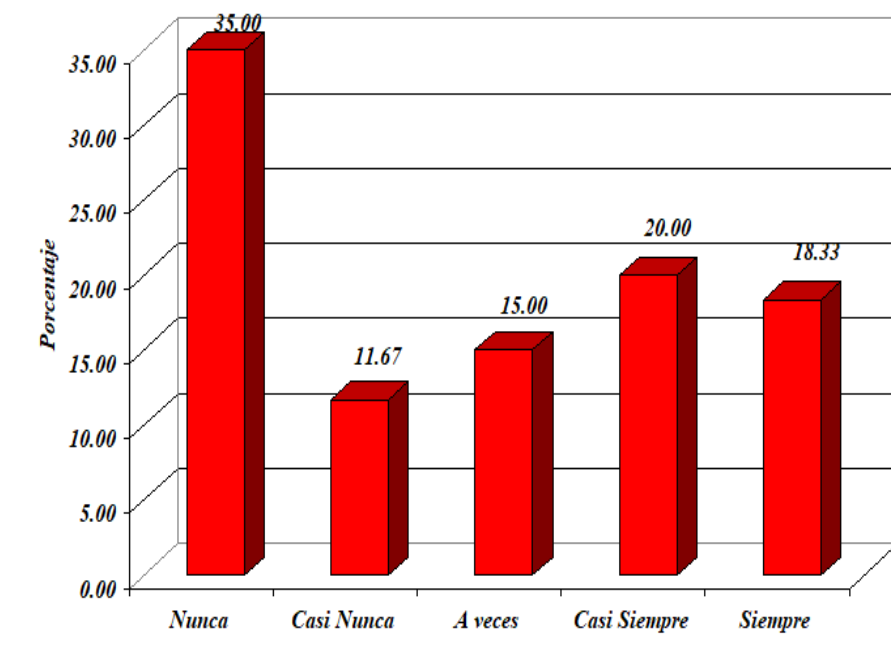
En la Tabla 60 y Figura 41 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Piensa Usted, que la entidad, mantiene una escala de sueldos mayor o menor con relación a otras Universidades públicas de nuestro país en proceso de institucionalización?, el 31.67% precisa Casi siempre y el 23.33% precisa que Siempre.

Tabla 61:

¿Considera Usted, que el sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa?

| Pregunta 18 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 21 | 35.00 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 12 | 20.00 |
| Siempre | 11 | 18.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 42



En la Tabla 61 y Figura 42 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que el sueldo que percibe actualmente está de acuerdo a sus funciones y responsabilidades del puesto o cargo que ocupa?, el 35% precisa Nunca y el 11.67% precisa Casi Nunca.

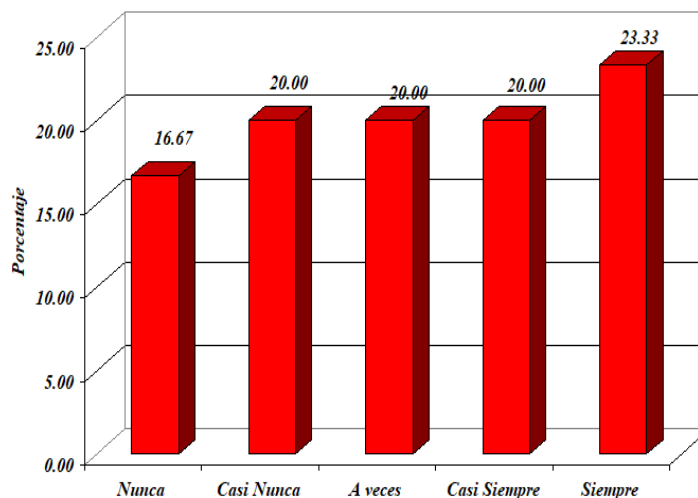
Tabla 62:

¿Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación?

| Pregunta 19 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 10 | 16.67 |
| Casi Nunca | 12 | 20.00 |
| A veces | 12 | 20.00 |
| Casi Siempre | 12 | 20.00 |
| Siempre | 14 | 23.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 43

¿Durante el tiempo de permanencia en la Entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación?



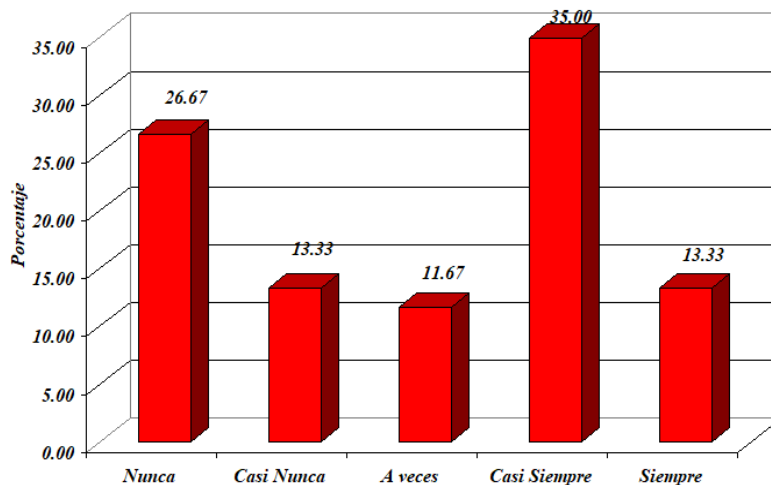
En la Tabla 62 y Figura 43 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Durante el tiempo de permanencia en la entidad, en su calidad de servidor ha percibido algún incremento a su remuneración, incentivo, bonificación u otro pago como acto de liberación?, el 16.67% precisa que Nunca y el 20% precisa que Casi Nunca.

Tabla 63:

¿Considera Usted que el sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar y contribuye a mejorar su situación económica?

| Pregunta 20 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 16 | 26.67 |
| Casi Nunca | 8 | 13.33 |
| A veces | 7 | 11.67 |
| Casi Siempre | 21 | 35.00 |
| Siempre | 8 | 13.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 44



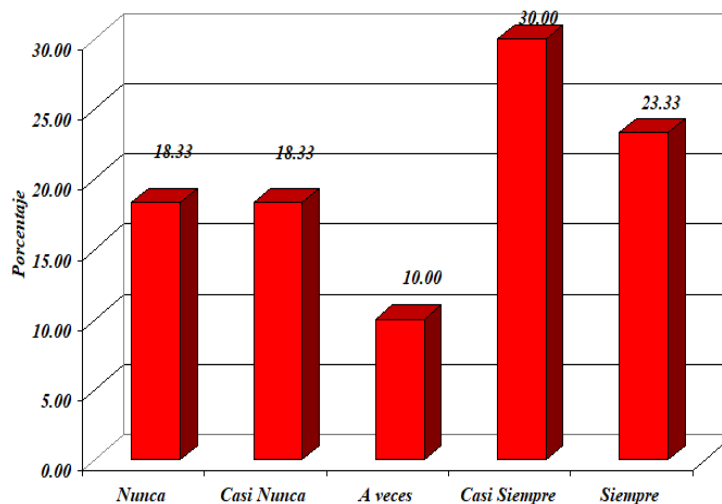
En la Tabla 63 y Figura 44 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted que el sueldo que percibe es lo realmente suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar y contribuye a mejorar su situación económica?, el 26.67% precisa Nunca y el 13.33% precisa que Casi Nunca.

Tabla 64:

¿Usted ha recibido por parte de la Entidad, alguna clase de capacitación e inducción que esté relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente?

| Pregunta 21 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 11 | 18.33 |
| A veces | 6 | 10.00 |
| Casi Siempre | 18 | 30.00 |
| Siempre | 14 | 23.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 45



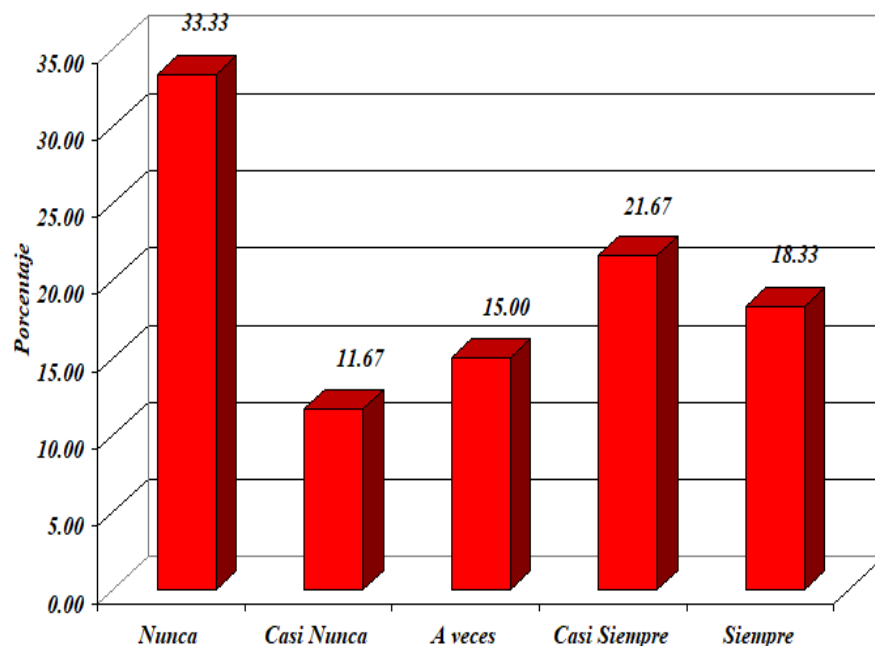
En la Tabla 64 y Figura 45 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022, a la pregunta ¿Usted ha recibido por parte de la entidad, alguna clase de capacitación e inducción que esté relacionado al puesto o cargo donde se desempeña actualmente?, el 18.33% precisa que Nunca y el 18.33% precisa que Nunca.

Tabla 65:

¿Considera Usted, que las capacitaciones que ofrece la Entidad, están de acuerdo a los objetivos al área puesto un cargo que ocupa actualmente?

| Pregunta 22 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 20 | 33.33 |
| Casi Nunca | 7 | 11.67 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 13 | 21.67 |
| Siempre | 11 | 18.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 46



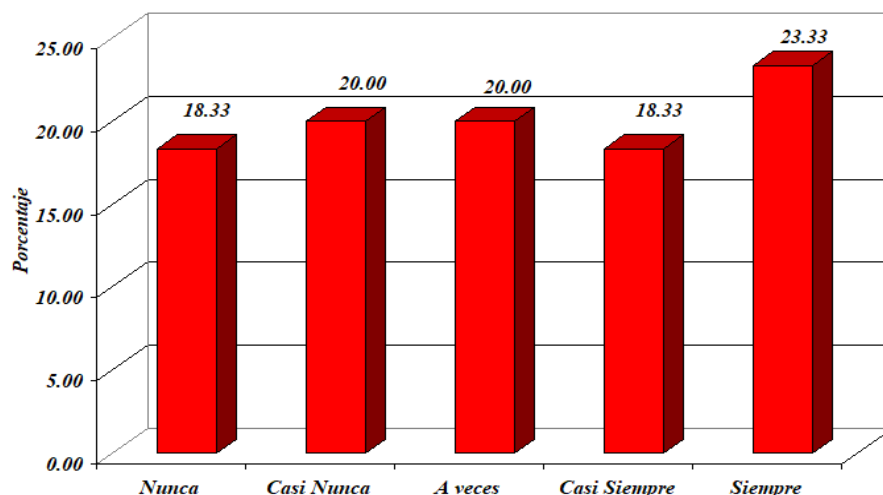
En la Tabla 65 y Figura 46 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, que las capacitaciones que ofrece la entidad, están de acuerdo a los objetivos al área puesto un cargo que ocupa actualmente?, el 33.33% precisan que Nunca y el 11.67% precisan Casi Nunca.

Tabla 66:

¿Usted se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus funciones y actividades relacionadas a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna?

| Pregunta 23 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 12 | 20.00 |
| A veces | 12 | 20.00 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 14 | 23.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 47



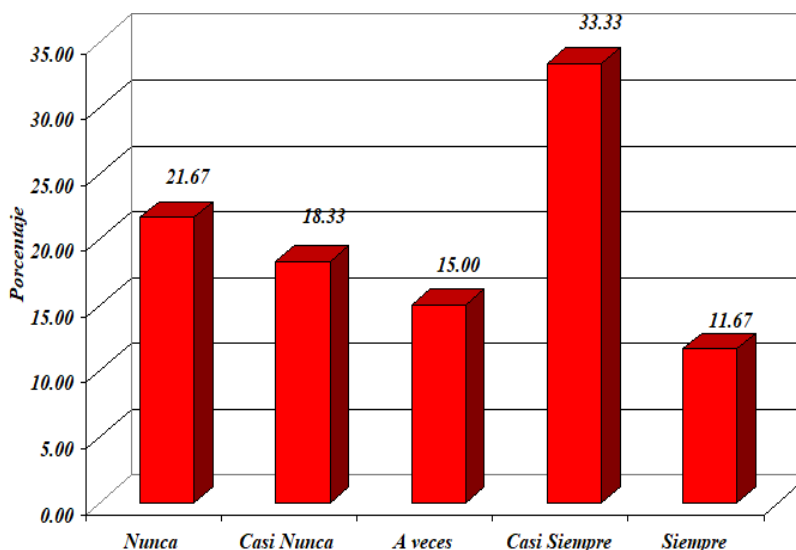
En la Tabla 66 y Figura 47 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Usted se considera lo suficiente preparado para cumplir con sus funciones y actividades relacionadas a su puesto a pesar de no recibir capacitación alguna, el 18.33% precisa Casi siempre y el 23.33% precisa que Siempre

Tabla 67:

¿Piensa Usted que con el Plan de Desarrollo de Personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio a la ciudadanía?

| Pregunta 24 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 13 | 21.67 |
| Casi Nunca | 11 | 18.33 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 20 | 33.33 |
| Siempre | 7 | 11.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 48



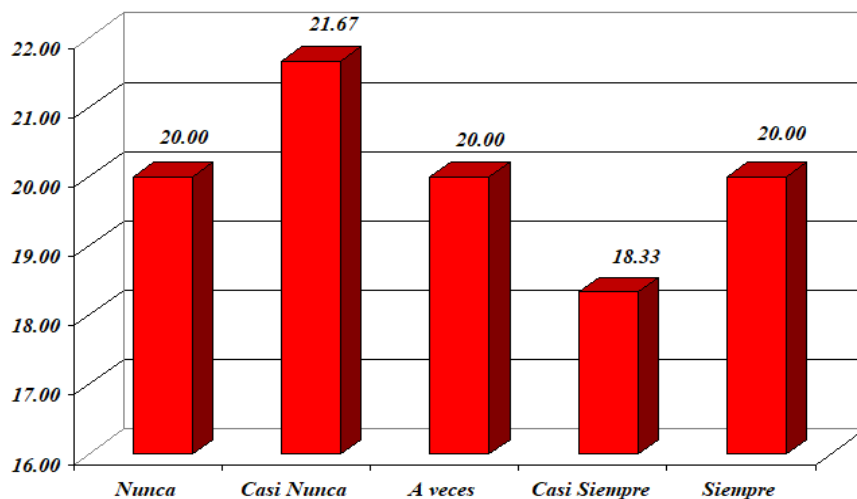
En la Tabla 67 y Figura 48 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Piensa Usted que con el Plan de Desarrollo de Personas perfeccionara y mejorara sus aptitudes e idoneidades con relación al servicio a la ciudadanía?, el 33.33% precisa Casi siempre y el 11.67% precisa que Siempre

Tabla 68:

¿Cree Usted que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del Servicio Civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades Públicas con relación al puesto que ocupa actualmente?

| Pregunta 25 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 12 | 20.00 |
| Casi Nunca | 13 | 21.67 |
| A veces | 12 | 20.00 |
| Casi Siempre | 11 | 18.33 |
| Siempre | 12 | 20.00 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 49



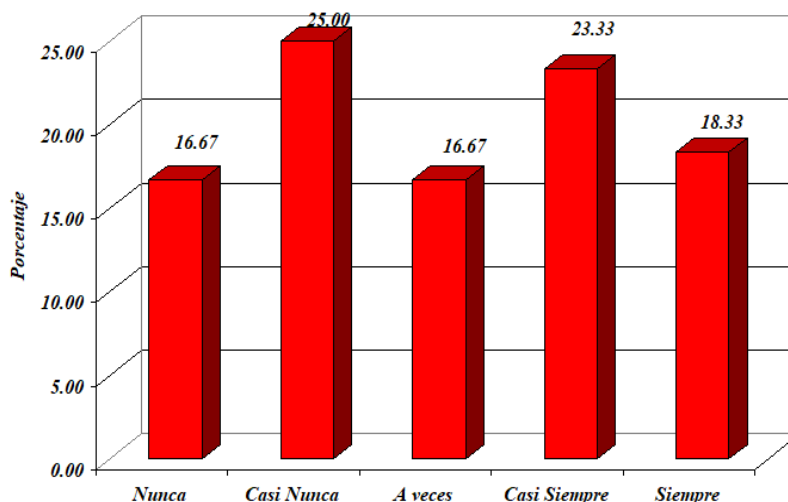
En la Tabla 68 y Figura 49 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Cree Usted que, a través de la progresión de la carrera impulsada por el nuevo régimen del Servicio Civil, beneficiará su desarrollo profesional que servirá para ocupar puestos de igual o mayor jerarquía en otras Universidades Públicas con relación al puesto que ocupa actualmente?, el 18.33% precisa Casi siempre y el 20.00% precisa que Siempre

Tabla 69:

¿Piensa Usted que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores?

| Pregunta 26 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 10 | 16.67 |
| Casi Nunca | 15 | 25.00 |
| A veces | 10 | 16.67 |
| Casi Siempre | 14 | 23.33 |
| Siempre | 11 | 18.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 50



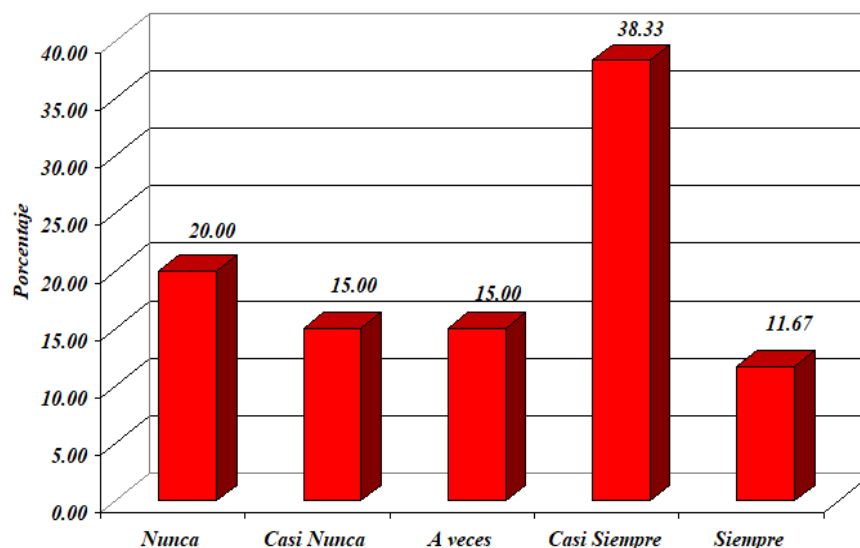
En la Tabla 69 y Figura 50 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Piensa Usted que, un sistema de meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de vida social y económica de los servidores?, el 23.33% precisa Casi siempre y el 18.33% precisa que Siempre

Tabla 70:

¿Considera Usted que, la Entidad cuenta con un Sindicato de trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado?

| Pregunta 27 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 12 | 20.00 |
| Casi Nunca | 9 | 15.00 |
| A veces | 9 | 15.00 |
| Casi Siempre | 23 | 38.33 |
| Siempre | 7 | 11.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 51



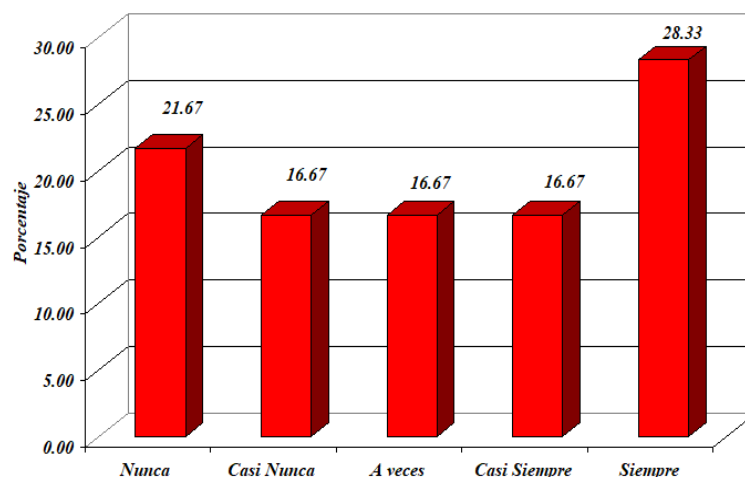
En la Tabla 70 y Figura 51 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted que, la entidad cuenta con un Sindicato de trabajadores del personal administrativo bajo la modalidad CAS debidamente constituido y autorizado?, el 38.33% precisa Casi siempre y el 11.67% precisa que Siempre

Tabla 71:

¿En caso suceda algún conflicto a servidores, Usted tiene conocimiento adónde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja abuso por parte de la Entidad?

| Pregunta 28 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 13 | 21.67 |
| Casi Nunca | 10 | 16.67 |
| A veces | 10 | 16.67 |
| Casi Siempre | 10 | 16.67 |
| Siempre | 17 | 28.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 52



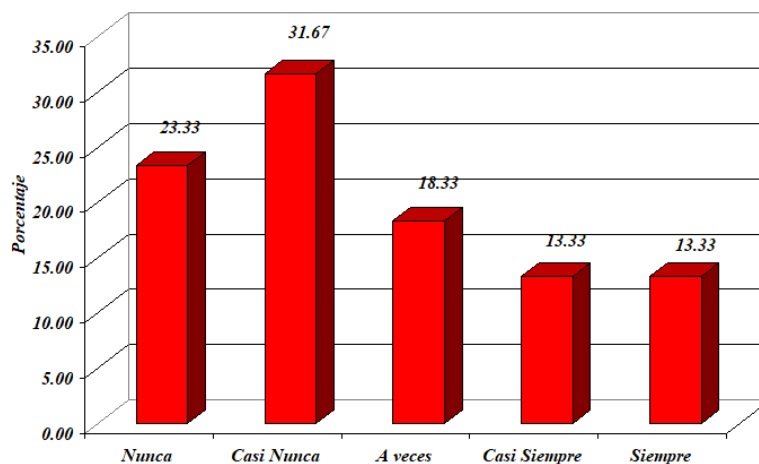
En la Tabla 71 y Figura 52 se observa que los servidores, a la pregunta ¿En caso suceda algún conflicto a servidores, Usted tiene conocimiento adónde acudir para solucionar las controversias resultantes de alguna queja abuso por parte de la Entidad?, el 16.67% precisa Casi siempre y el 28.33% precisa que Siempre

Tabla 72:

¿Considera Usted, si la Entidad cuenta con documentos de gestión tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan de Capacitación en Seguridad en el trabajo y identificación de peligros y riesgos?

| Pregunta 29 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 14 | 23.33 |
| Casi Nunca | 19 | 31.67 |
| A veces | 11 | 18.33 |
| Casi Siempre | 8 | 13.33 |
| Siempre | 8 | 13.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 53



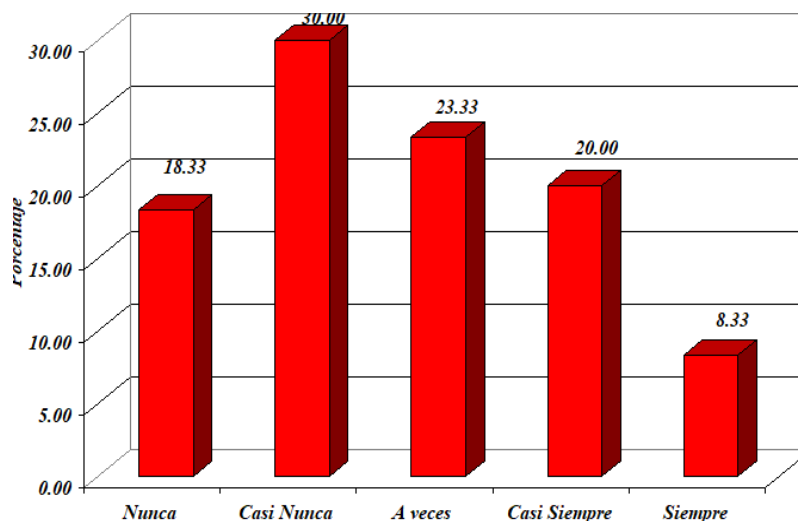
En la Tabla 72 y Figura 53 se observa que los servidores de una Universidad Nacional, 2022, a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad cuenta con documentos de gestión tales como: Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan de Capacitación en Seguridad en el trabajo y identificación de peligros y riesgos, el 23.33% precisa que Nunca y el 31.67% precisa que Casi Nunca.

Tabla 73:

¿Considera Usted, si su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia Institucional?

| Pregunta 30 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 11 | 18.33 |
| Casi Nunca | 18 | 30.00 |
| A veces | 14 | 23.33 |
| Casi Siempre | 12 | 20.00 |
| Siempre | 5 | 8.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 54



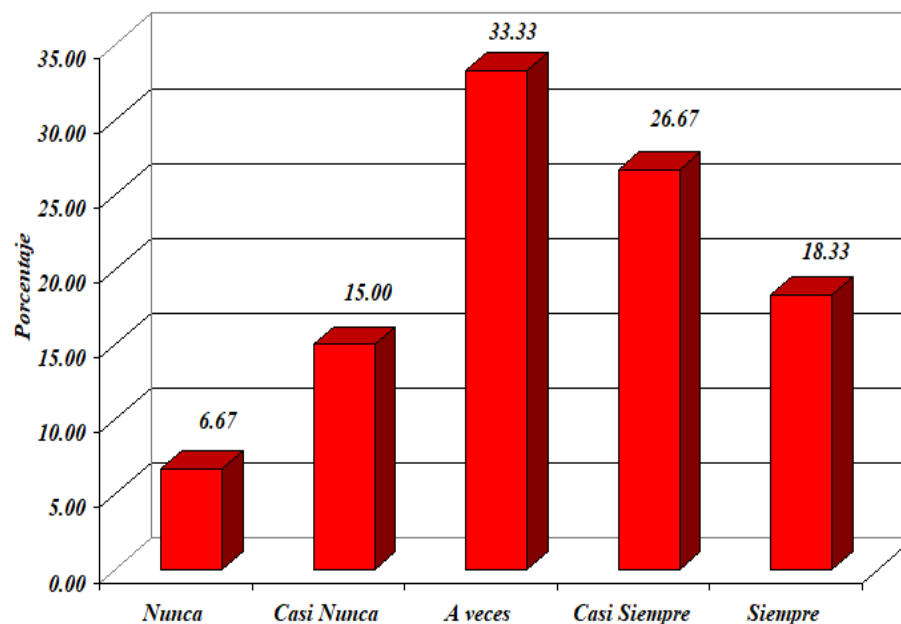
En la Tabla 73 y Figura 54 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si su jefe inmediato promueve acciones de buen clima laboral y contribuye a la convivencia Institucional?, el 18.33% precisa que Nunca y el 30% precisa que Casi Nunca.

Tabla 74:

¿Considera Usted, si el clima laboral de la Entidad es agradable y ayuda a los servidores a mejorar su desarrollo laboral?

| Pregunta 31 | fi | hi% |
|--------------------|-----------|---------------|
| Nunca | 4 | 6.67 |
| Casi Nunca | 9 | 15.00 |
| A veces | 20 | 33.33 |
| Casi Siempre | 16 | 26.67 |
| Siempre | 11 | 18.33 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 55



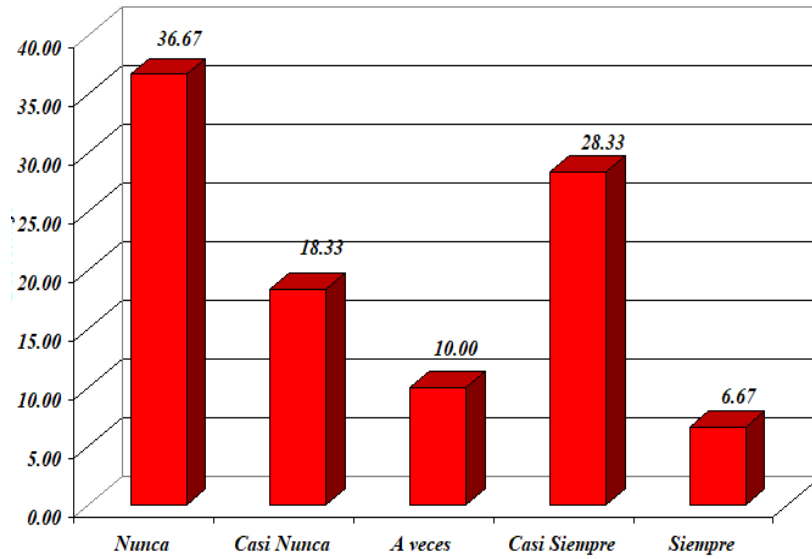
En la Tabla 74 y Figura 55 se observa que los trabajadores, a la pregunta ¿Considera Usted, si el clima laboral de la entidad es agradable y ayuda a los servidores a mejorar su desarrollo laboral?, el 26.67% precisa Casi siempre y el 18.33% precisa que Siempre

Tabla 75:

¿Considera Usted, si la Entidad en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados; debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus trabajadores?

| Pregunta 32 | fi | hi% |
|--------------|----|--------|
| Nunca | 22 | 36.67 |
| Casi Nunca | 11 | 18.33 |
| A veces | 6 | 10.00 |
| Casi Siempre | 17 | 28.33 |
| Siempre | 4 | 6.67 |
| Total | 60 | 100.00 |

Figura 56



En la Tabla 75 y Figura 56 se observa que los servidores, a la pregunta ¿Considera Usted, si la entidad en merito a su desempeño laboral y/o valores alcanzados; debería otorgar reconocimientos e incentivos a sus trabajadores?, el 36.67% precisa Nunca y el 18.33% precisa que Casi Nunca.

Tabla 76

VALORES DE CORRELACION

| Tipo de Correlación | Valores |
|--|----------------|
| Correlación negativa perfecta | -1 |
| Correlación negativa muy fuerte | -0,90 a - 0,99 |
| Correlación negativa fuerte | -0,75 a - 0,89 |
| Correlación negativa media | -0,50 a - 0,74 |
| Correlación negativa débil | -0,25 a - 0,49 |
| Correlación negativa muy débil | -0,10 a - 0,24 |
| No existe correlación alguna entre las variables | -0,09 a + 0,09 |
| Correlación positiva débil | +0,25 a + 0,49 |
| Correlación positiva media | +0,50 a + 0,74 |
| Correlación positiva considerable | +0,75 a + 0,89 |
| Correlación positiva muy fuerte | +0,90 a + 0,99 |

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2010)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Implementación de la Ley del Servicio civil y la gestión de recursos humanos en una Universidad Nacional, 2022", cuyo autor es VERÁSTEGUI MAURICCI JUAN ANTONIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 29 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE DNI: 02403968 ORCID 000000028732984X | Firmado digitalmente por: MJPENALVER el 08-08- 2022 12:38:15 |

Código documento Trilce: TRI - 0379637