



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Problemática de la migración al régimen del servicio civil de los  
trabajadores del Plan Copesco del Gobierno Regional Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en gestión pública**

**AUTORA:**

Mormontoy Heredia Jamilet Alejandra ([orcid.org/0000-0003-1603-5323](https://orcid.org/0000-0003-1603-5323))

**ASESORA:**

Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad ([orcid.org/0000-0003-3516-1982](https://orcid.org/0000-0003-3516-1982))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi familia (esposo e hijos) que siempre me apoyaron y motivaron para insistir y lograr que este trabajo se lleve a cabo con éxito.

A mis hermanos Hellem y Jimmy, por su apoyo moral y emocional que fue fundamental en el desarrollo de esta investigación.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a la Virgen María Auxiliadora por ser mi guía y permitirme avanzar con mis proyectos.

A mi esposo e hijos por su apoyo y paciencia, durante el desarrollo de esta investigación.

A mis docentes y asesores por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción.	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	10
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6. Procedimientos	12
3.7. Rigor científico	13
3.8. Métodos de análisis de datos	13
3.9. Aspectos éticos	14
IV. Resultados	15
V. Discusión	17
VI. Conclusiones	23
VII. Recomendaciones.	24
Referencias	25
Anexos	30

## Resumen

La presente investigación tiene por objetivo analizar la problemática de la migración del régimen del servicio civil de los trabajadores del Plan COPESCO del Gobierno Regional Cusco, para lo cual se desarrolló una investigación cualitativa por su enfoque, con un diseño propio de la Teoría Fundamentada, la cual se llevó a cabo en las instalaciones del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, teniendo como representantes al personal representativo de las diferentes áreas con que cuenta el Plan COPESCO, en número de 10 a quienes se les realizó una entrevista, asimismo se empleó también la técnica del análisis documental para recoger información relevante a la investigación. Los resultados obtenidos en la investigación permiten concluir que la migración al régimen del servicio civil por parte de los trabajadores del Plan COPESCO, será un marco de limitada información, la cual genera dudas en los trabajadores acerca de los beneficios que esta ley podría traer para su desarrollo profesional, en especial para su estabilidad laboral.

**Palabras clave:** Migración, régimen laboral, Servicio civil

## **Abstract**

The objective of this research is to analyze the problem of migration of the civil service regime of workers COPESCO plan of the Cusco Regional Government, for which a qualitative research was developed for its approach, with a design of the Grounded Theory, which It was carried out at the facilities of the COPESCO Plan Regional Special Project, having as representatives the representative personnel of the different areas that the COPESCO Plan has, a number of 10 who were interviewed, also the technique of documentary analysis to collect information relevant to the investigation. The results obtained in the investigation allow to conclude that the migration to the civil service regime by the workers of the COPESCO Plan will be a framework of limited information, which generates doubts in the workers about the benefits that this law could bring for their professional development, especially for your job stability.

**Keywords:** Migration, labor regime, Civil servic

## **I. Introducción.**

A nivel internacional son muchas las investigaciones que muestran que la gestión de los recursos humanos se constituye un área fundamental de toda organización, como lo manifiesta Agudelo (2019) toda organización que desee cumplir con las metas programadas y busque un crecimiento sostenido en el tiempo debe de planificar de manera adecuada los procesos de selección, incorporación, capacitación, y evaluación del desempeño laboral en sus trabajadores. Como manifiesta De Soto (2006) la gestión de los recursos humanos también conocida como gestión del talento humano tiene repercusiones importantes para el logro de las políticas, objetivos y metas organizacionales, pues hace que estas logren ser competitivas y productivas.

De ahí se desprende la importancia de desarrollar una gestión de recursos humanos que pueda garantizar la disponibilidad de personal que esté adecuadamente capacitado, actualizado que sea competente para realizar un trabajo productivo, y comprometido con el futuro de la organización, (Bonilla, 2019).

A nivel nacional sobre la preocupación por actualizar la gestión de los recursos humanos con propuestas como la Ley del Servicio Civil o Ley Servir, Ley 30057, promulgada en fecha 03 de julio de 2013, considerándose la implementación necesaria en diferentes instituciones del Estado Peruano implementen oficinas y áreas determinadas para la aplicación de esta ley con el alcance de estos nuevos parámetros articulados como obligatorios (Suarez, 2019)

La ley tiene por objetivo la implementación de mayores niveles de eficiencia y eficacia en el sector público, motivo por el cual se han precisado lineamientos para el tránsito de los diferentes regímenes laborales hacia el régimen del servicio civil en las entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva , 2017). Dentro de dicha resolución se plantearon también los lineamientos que deben de adoptar las entidades públicas para poder migrar al régimen de la ley del servicio civil.

Este camino consta de diferentes etapas que implican revisar la situación en que se encuentran las entidades, así como los procedimientos de mejora de la organización en el tema de recursos humanos, con la finalidad de cimentar la labor que deben cumplir los servidores públicos para mejorar el desempeño eficiente tanto de ellos como de las entidades en favor de la población (Resolución de Presidencia Ejecutiva , 2017).

Es esta implementación de los procedimientos y los compromisos de asumir la entidad en su conjunto, creándose una comisión al tránsito al Régimen del Servicio Civil, que tenga por misión impulsar el proceso para la implementación de este servicio, lo que ha podido generar una problemática dentro de distintas instituciones, debido a que se debe efectuar el análisis situacional de la entidad, con el objeto de conocer la situación actual en lo que respecta a los puestos y procesos, con el propósito de identificar oportunidades de mejora externa e interna en su funcionamiento, con el único fin de atender mejor a los beneficiarios o usuarios.

En este sentido, todas las entidades del estado deben cumplir con la normatividad vigente, y en el caso del Plan COPESCO entidad perteneciente al Gobierno Regional del Cusco, no es la excepción, donde se ha observado que la migración de los trabajadores del régimen actual al régimen del servicio civil, lo que ha hecho que se genere problemas y dudas en el personal respecto a las conveniencias e inconveniencias de su paso hacia el régimen de la ley del servicio civil, lo cual viene afectando la calidad del servicio por parte del recurso humano, situación que repercute por el bajo conocimiento que se tiene de esta ley en la productividad y la estabilidad emocional de los trabajadores, motivo por el cual en la presente investigación se busca conocer el estado de la implementación del tránsito de los servidores de los diferentes regímenes laborales a la ley del servicio civil, planteándonos para tal propósito las siguientes preguntas de investigación. Como problema general ¿Cuál es la problemática de la migración al régimen del servicio civil de los trabajadores del Plan COPESCO del Gobierno Regional Cusco?, y como problemas específicos los siguientes: ¿Cuál es el análisis del estado situacional de la entidad Plan COPESCO para migrar al régimen del servicio civil? y ¿En qué situación se encuentra la implementación del nuevo régimen de la entidad Plan COPESCO para migrar al régimen del servicio civil?

Por lo que la presente justificación se justifica desde el punto de vista teórico por la necesidad de contar con información relevante respecto a las dificultades y también a los aspectos favorables que transcurren en el tránsito de la migración de los trabajadores de los diferentes regímenes laborales a la ley del servicio civil, dicho conocimiento ha de ser relevante en el momento de implementar estrategias que permitan mejorar dicho proceso. Desde el punto de vista metodológico, si bien



es cierto se han planteado investigaciones con enfoque cuantitativo, la presente investigación busca una mirada desde el enfoque cualitativo, tratando de explorar y describir en profundidad las situaciones que se presentan en el tránsito o migración de los regímenes laborales en que se encuentran los trabajadores al régimen de la ley del servicio civil, se pretende por tanto conocer aspectos relevantes para los trabajadores y para el proceso en sí, que como método cuantitativo serían difíciles de conocer. Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica porque ha de contribuir con el conocimiento recabado a resolver un problema real, como es el régimen de servicio social dentro de la entidad del Plan COPESCO, por último, la presente investigación ayudará crear un instrumento para recolectar datos que más adelante nos permitirá poder analizar datos respecto al tema propuesto, con esto nos muestra la utilidad metodológica de la investigación. Por lo que se pretende analizar cuál es la problemática de la migración al régimen del servicio civil de los trabajadores del Plan COPESCO del Gobierno Regional Cusco, y determinar cuál es el análisis del estado situacional de la entidad Plan COPESCO para migrar al régimen del servicio civil y explicar en qué situación se encuentra la implementación del nuevo régimen de la entidad Plan COPESCO para migrar al régimen del servicio civil.

Para la realización de la presente investigación se plantean objetivos, siendo el objetivo principal el analizar la problemática de la migración del régimen del servicio civil de los trabajadores Plan COPESCO del Gobierno Regional Cusco, asimismo se plantean objetivos específicos como son: describir el estado situacional que se presente en el Plan COPESCO en cuanto se refiere al proceso de migración al régimen del servicio civil por parte de sus trabajadores.

## II. Marco teórico

En los antecedentes Internacionales tenemos a Sánchez (2016) en su investigación tuvo por finalidad evaluar el procedimiento del régimen de la Ley N° 476 “Ley del Servicio Civil y la carrera administrativa” Para lo cual el autor concluyó que esta Ley fue aprobada en 2003 por la Asamblea Nacional como Ley de República de Nicaragua con el objetivo de avalar la eficiencia, los derechos y deberes de la administración pública constituyéndose como un instrumento adecuado para la protección laboral de los servidores públicos. Por lo tanto, es una ley especial que permite regular el régimen del Servicio Civil manteniendo un régimen integral que mantiene la administración del Estado con los funcionarios y servidores públicos. La igualdad, el mérito, la capacidad y la legalidad constituyen los principios Normadores, los que son conceptualizados para efectos de la auténtica aplicación de la ley.

Bonilla (2019) en su investigación tuvo por objetivo proponer principios y cambios a los procesos y fases de ejecución para la generación de un nuevo sistema de servicio civil que privilegie la carrera administrativa; la metodología se caracteriza por ser cualitativa y descriptiva, en ese sentido el autor concluyó que la Ley del Servicio Civil continúa inalterada. Sin embargo, desde el año 1993 se han presentado ocho iniciativas de ley para reformar la Ley de Servicio Civil, sin que se sustenten en un diagnóstico del servicio civil en Guatemala. Ninguna de las iniciativas introduce cambios para lograr una verdadera carrera civil en el país. Es primordial contar con principios generales básicos efectivos y aplicables a todo sistema de contratación pública con el fin homogenizar en lo posible los diversos sistemas existentes, así como contar con una norma actualizada que hoy en día sirve de referente para otras similares, además de aplicarse de forma complementaria ante vacíos legales en otros sistemas de administración del recurso humano. Se debe revisar los sistemas de contratación existentes para uniformar criterios básicos de contratación, promoción, carrera y despido.

Gómez (2018) desarrolla la investigación acerca de la profesionalización del servicio civil de la administración pública central del República Dominicana. Plantea el objetivo de analizar las variables vinculadas al proceso de profesionalización de los empleados públicos. La investigación fue de tipo mixta cualitativa y cuantitativa concurrente empleándose una medición sincrónica para las variables de estudio,

buscándose la correlación entre las variables. Los resultados alcanzados muestran que la implementación de buenas prácticas en la organización contribuye de manera importante al desarrollo de la profesionalización que se da en los servidores públicos, asimismo la cultura organizacional se constituye en un factor que actúa o incluye en los procesos de implementación de la profesionalización que se debe dar en los servidores públicos. Se pudo también concluir que la ejecución de las políticas públicas del sistema de gestión de recursos humanos ha contribuido, aunque de la manera que se requiere en la implementación de la profesionalización de los servidores públicos, logrando que estos sean más eficientes y eficaces.

Isaza (2014) tuvo por propósito presentar las características del servicio civil colombiano y cuáles son las brechas de su implementación que han generado una serie de disfuncionalidades en el sistema. El autor concluye que la implementación de este régimen mantiene una serie de dificultades en especial en los países en desarrollo. Es cierto que el país ha desarrollado una normativa que cumple con criterios satisfactorios para un sistema de servicio civil, como se expuso en la primera parte. Pese a esto, se ha argumentado que el sistema tiene unas disfuncionalidades importantes, debidas a la brecha de implementación entre esas normas y las prácticas efectivas del empleo público. Las comparaciones son engañosas en ese sentido y Colombia no es muy diferente de sus vecinos, pues la probabilidad de que un servidor público seleccionado al azar haya llegado a su cargo por mérito no es muy alta y en los niveles locales es casi de cero. Como desarrollos futuros sería deseable adelantar nuevos estudios comparados para la región, pues los que existen ya están desactualizados. En ese sentido es necesario que los gobiernos hagan un esfuerzo por actualizar sus estadísticas sobre el empleo público, las cuales son imperfectas y dificultan este tipo de tareas.

Mendoza y Mendoza (2010) en su investigación tuvo como objetivo conocer cuan efectivo es la protección jurídico laboral de los servidores públicos. El método utilizado fue el analítico de carácter descriptivo; los autores concluyen que la Ley de Servicio Civil es joven en cuanto a su existencia frente a los demás países de Centroamérica; De manera puntual se proyecta el hecho mismo de que los servicios públicos son o deben ser en el ejercicio de sus funciones, imparciales, eficientes y sobre todo profesionales; pretende la estabilidad laboral así como la prevención de

despidos sin causa justa demostrada, que se base en los méritos del servidor público, en su capacidad, especialización y profesionalismo, todo ello con la finalidad de que sea un servidor público de carrera. Sin embargo, la ley a pesar de que resalta el elemento de la estabilidad laboral posee una disposición legal por el cual las entidades públicas cesen de su condición al servidor público denominado como reestructuración y reorganización institucional siendo un hecho muy discrecional utilizado con fines políticos, partidarios, personales o de cualquier naturaleza ya que no existe una reglamentación especial sobre los alcances y ejecución de tal disposición.

Dentro de los Antecedentes Nacionales se tiene a Ávila (2019), que ha estudiado parte de la Ley N° 30057, la cual es la Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil, conocida como la del "SERVIR", el estudio se desarrolló en una Municipalidad Distrital; dicho estudio se desarrolló en un método de tipo descriptivo correlacional, siendo de enfoque mixto, en el estudio se pudo concluir que, existe una asociación de la Ley SERVIR con las causas que no permiten su aplicación; dicha asociación se interpretó como una buena relación entre ambas variables y lo mismo en cuanto a los indicadores el estudio; demás, el autor considera que las instituciones que consideran contratar un personal bajo esta ley, debieran de brindar la correcta información de la misma, de manera que los colaboradores o futuros colaboradores sepan identificar las posibles prerrogativas o desventajas que podría tener dicha ley para un trabajador; asimismo el personal debe tener de conocimiento que esta ley autoriza el cesamiento de un empleado, en ese sentido, se podría entender que la ley concede a un despido arbitrario, pero realmente se busca es que la permanencia del personal se dé por mérito propio por ello, la municipalidad donde se desarrolló el estudio, considera que se debe aplicar la ley en toda la organización de manera que se pueda evaluar de forma global al personal, con el rigor correspondiente a esta norma, la misma que permitirá al personal a acceder a ascensos, también que los califiquen por mérito, ello con el fin de mejorar su desarrollo en el servicio público.

Aguilar (2017), ha estudiado la implementación de la Ley del servicio Civil y el en la Municipalidad Provincial de Yunga; el estudio fue de tipo no experimental, asimismo transversal, en la cual se pudo concluir lo siguiente, en relación a los conocimientos de la Ley de Servicio Civil y su aplicación cuentan con un grado de

asociación con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad; asimismo se toma conocimiento que, el nivel en cuanto a la formación profesional, tiene una relación en cuanto a la especialización académica, ya que ello contribuye a los objetivos de la organización, así como contribuye al puesto laboral; del mismo modo en cuanto a las actividades y puesto de trabajo es fundamental para la municipalidad.

En el estudio de Julca (2016) ha estudiado el Régimen del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en una Municipalidad Provincial, en la cual se tomó como referencia el método deductivo e inductivo, siendo de análisis documental en la que se usó la encuesta y la entrevista como técnica de recolección de datos y se pudo concluir que, se ha identificado la existencia de un avance tendencioso en los tres primeros procesos, en la que el primer proceso se calificó como nivel medio, el segundo proceso como nivel muy bajo finalmente al tercer proceso como nivel medio; en la que la institución espera compromiso y expectativas altas en relación a los avances de la municipalidad con el fin de llegar a la transición al nuevo régimen del servicio público; de otro lado en cuanto a la significancia de correlación de las variables, según el estadístico de prueba Pearson, se demostró una correlación positiva.

Vásquez (2018) en su investigación tuvo como propósito identificar las implicancias de la Ley del Servicio Civil en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA. El método ha sido deductivo analítico, de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y de influencia cualitativa; la muestra se conformó de 163 trabajadores; se aplicó la técnica del análisis documental y la encuesta. Por lo tanto, el autor concluye que el 55.2% de los trabajadores de la GERESA sostuvieron que el Decreto Ley 276 ofrece mejores beneficios laborales mientras que el 25.2% indica que es mejor estar en la Ley del Servicio Civil por las compensaciones económicas que ofrece este régimen. En ese sentido el objetivo de la Ley del Servicio Civil es aplicar principios de eficiencia, transparencia e igualdad para las personas que prestan sus servicios en organismos públicos para brindar una atención de calidad, es así que los trabajadores aprueban esta ley porque propicia la meritocracia en un 56.3%; porque permite una mejor atención en la administración pública en un 45.1%; sin embargo, el 80% la desaprueba porque afectaría las condiciones laborales y consecuentemente existiría despidos masivos.

Colqui y Mauricio (2018) en su investigación tuvieron como finalidad determinar si el Servicio Civil incide en la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Yanacancha. Se basó en una metodología de tipo descriptivo básico, de nivel explicativo y diseño transversal; la muestra se caracterizó por 134 trabajadores administrativos el cual se aplicó la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. Los autores concluyen que el 50.0% de encuestados indican que están de acuerdo en que los funcionarios de dicha municipalidad propongan iniciativas para cumplir con esta Ley del Servicio Civil con el objetivo de mejorar la gestión municipal; del mismo modo el 37.3% indican que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil y finalmente el 33.0% están de acuerdo que existe un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores de dicha municipalidad.

En las teorías se tiene que sobre implementación de los “Servidores del Régimen del Servicio Civil”, desarrollado por Torres (2018), se buscó “apelar la Reforma del Estado, en la que el gobierno de ese mismo año logró formalizar el principio de un periodo de anteproyecto de los pilares de actualización de la gestión pública.

En su trabajo Landa, Astete & Gamonal (2021), acerca de La reforma del Servicio Civil en el Perú muestra el desarrollo de la misma, basada en relación con la experiencia de países con desarrollo efectivo con base a la ley SERVIR. Es así que mediante la implementación de la ley Servir, se aspira generar cambios de desarrollo, con miras a que el trabajador sea adecuadamente preparado para el puesto que ha de desempeñar, buscando que sea eficiente, y que tenga el compromiso y las competencias necesarias para desarrollar las actividades de manera adecuada.

De acuerdo a Servir (2012) han sido varias las iniciativas dirigidas al servicio civil en el Perú; a partir de 1990 a consecuencia de los cambios económicos y políticos se originaron cuatro reformas con el propósito de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado. Las principales medidas en esta primera reforma fue la reducción del personal, cese de la carrera administrativa, creación del régimen laboral, establecimiento de nuevas modalidades de contratación y conceptos no remunerativos. La segunda reforma dada en 1995 al año 1997 se caracterizó por la Modernización el Estado mediante la delegación de

facultades dando así al poder ejecutivo llevar un proceso de modernización de manera integral a las organizaciones, asignación y ejecución de funciones y en el sistema administrativo con la finalidad de mejorar la gestión pública en términos de eficiencia.

La reforma del servicio civil peruano, se tomó en consideración a la casta iberoamericana de la función pública la cual formula lineamientos para la articulación de los sistemas de recursos humanos, es así que mediante decreto legislativo N° 1023, se crea la autoridad Nacional del servicio civil, como un intento de poner orden a un escenario caótico de la gestión de los recursos humanos en el estado, es así que durante los primeros cuatro años, las gestiones de servir se dedicaron a desplegar acciones para lograr que la gente sea autónomo y rector de nuevos sistemas de gestión pública, buscando al mismo tiempo generar capacitación en la gestión pública, haciendo uso de nuevas herramientas tecnológicas, que permitan identificar las necesidades de capacitación, así como las necesidades de inversión pública para la mejora de los recursos humanos.

La Ley SERVIR N° 30057, se constituye como un organismo especializado en la dirección de los recursos humanos del Estado peruano, teniendo como ente rector la autoridad Nacional del servicio civil o más conocido como SERVIR, que tiene entre sus principales objetivos el establecimiento y desarrollo, así como la ejecución de políticas respecto del servicio civil.

Es así que la Ley Servir, para buscar que las organizaciones públicas se constituyan clientes actualizados, en los tres niveles de descentralización, es decir a nivel nacional, regional y local, se busca establecer la profesionalización de los trabajadores buscando establecer un modelo gerencial, en el que se brinde un servicio de calidad a los pobladores. Es una ley que busca optimizar el trabajo de los servidores públicos pero que sin embargo no consideran las evaluaciones por conocimientos sino más bien que busca que la evaluación mira el rendimiento desempeño del servidor en su puesto de trabajo, en función a las metas que se le propone, dichas metas han de ser formuladas de manera anual, las cuales deben ser alineadas a las funciones desempeñadas por el servidor.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La presente investigación por su propósito es básica dado que está dirigida a la obtención de nuevos conocimientos acerca de fenómenos y hechos observados en la realidad (Aceituno et al, 2020).

##### **Enfoque de la investigación**

La investigación es cualitativa por su enfoque, emplea el paradigma interpretativo, construye el conocimiento haciendo uso de un proceso inductivo, recogiendo información sobre perfecciones, sentimientos, vivencias y significados y construye el conocimiento siendo consciente que es parte del fenómeno analizado (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **Diseño**

El diseño empleado en la presente investigación es el fenomenológico pues tiene como propósito fundamental en explorar, describir y comprender las experiencias que tienen las personas respecto de un fenómeno evidenciar los elementos comunes de tales fines (Hernández y Mendoza, 2018), en la presente investigación se pretende adquirir conocimiento respecto de la problemática de ley Servir en un contexto particular como es el Plan Copesco.

El método fenomenológico es una respuesta que surge al radicalismo del objetivable, se sustenta en el análisis o estudio de las experiencias vividas respecto de un evento suceso y que se da desde la perspectiva de la persona, es así que este análisis asume aspectos complejos de la vida humana, de aquello que puede ser poco cuantificable, pero que sin embargo tratar de descubrir la naturaleza de las cosas, la veracidad y la esencia de los fenómenos (Pérez, 2011).

#### **3.2. Categorías y matriz de categorización**

Las categorías de estudio de la presente investigación son las siguientes:

**Categorías 1:** Incorporación al Régimen del Servicio Civil y cambiar de régimen actual.



La cual se define como el proceso que siguen los trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales en el Estado y de acuerdo a la normatividad vigente de la ley Servir deben de incorporarse a la misma.

**Categoría 2:** Información del proceso de transición de la Ley del Servicio Civil en el Plan Copesco.

Proceso que permite conocer las bondades y las posibles desventajas que traerían a cada uno de los trabajadores que deseen participar en el tránsito hacia la nueva Ley del Servicio Civil.

### **3.3. Escenario de estudio**

La investigación se llevó cabo en lo que concierne a las instalaciones del Plan Copesco, el cual es un organismo descentralizado que pertenece a la Gerencia General Regional, es institución tiene personería jurídica de derecho público, contando con autonomía económica, técnica y administrativa, tiene como propósito formular, coordinar, dirigir, ejecutar, administrar y brindar asistencia técnica especializada a proyectos de inversión que estén relacionados con la infraestructura turística. Dicha institución fue creada mediante Decreto Supremo N° 001-69-IC/DS el año de 1969 con el propósito de supervigilar el plan turístico cultural de la región Cusco, desde ese entonces ha ido ejecutando muchas obras con un presupuesto que supera los \$200,000,000, siendo la institución con bastante historia en el Cusco, también alberga a trabajadores de las diferentes ramas del quehacer laboral, con diferentes tiempos de servicio y por ende sujetos a diferentes regímenes laborales, lo que lo constituye en un organismo de mucha importancia cuando se quiere estudiar la implementación de la ley del servicio civil.

### **3.4. Participantes**

Los participantes estuvieron constituidos por el personal representativo de las diferentes áreas con que cuenta el Plan COPESCO siendo dichas área: Subdirección Ejecutiva, Asesoría Legal, Coordinación de proyectos, Presupuesto, Dirección de Obras, Administración, Abastecimientos, Mesa de Partes, Patrimonio, Personal y Archivo, se entrevistó a un total de 10 personas.

El personal seleccionado tiene la particularidad de trabajar en las diferentes áreas del Plan Copesco, son personas que tienen diferentes tiempos de servicio en la institución, lo que nos permite tener una mirada desde diferentes ángulos, aquellas personas que ya están próximos a la jubilación han de ver el problema de

este sus intereses y sus aspiraciones, también tenemos a personal que es más joven, sin embargo como ocurre en la gestión pública, existe personal que ha estado laborando bajo diferentes regímenes laborales, por tanto es importante recoger sus opiniones, las cuales han de mostrarnos las bondades y desventajas de la ley del servicio civil.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Para la presente investigación se empleó la técnica de la entrevista con el propósito de recabar información de los trabajadores que participaron en la presente investigación. La técnica de la entrevista se realizó con el propósito de recabar información relevante a la investigación, en la cual el entrevistado y el entrevistador entran en diálogo, respecto a un tema que responde a una estructura estructurada, semi estructurada o libre (Pérez, 2011).

Se emplea también el análisis documental con el propósito de recabar información respecto de la ley del servicio civil y la normatividad para su implementación a nivel local y de la institución en donde se realizó la investigación.

#### **Instrumentos**

Los instrumentos empleados en la investigación fueron una guía de entrevista semi estructurada, la cual cuenta con un total de siete ítems, la misma que recoge las categorías presentes en la implementación del servicio civil.

Por su parte para la recolección de datos mediante el análisis documental se contó con ficha de recolección de información por parte del investigador.

### **3.6. Procedimientos**

Para la ejecución del presente proyecto se desarrolló de la siguiente manera:

- Se solicitó al titular de la Unidad Ejecutora Plan Copesco el permiso correspondiente para realizar el trabajo de campo
- Se solicitó el consentimiento informado a los trabajadores nombrados de la entidad.
- Se realizaron las coordinaciones con el jefe de Personal lo que permitió realizar las entrevistas de una manera ordenada y sistemática.
- Se realizaron las respectivas entrevistas a los participantes en el estudio.
- Es importante mostrar que durante el proceso de la realización de las entrevistas hubieron algunas dificultades, puesto que muchos de los

trabajadores que inicialmente se comprometieron a participar en la investigación, tuvieron algunas dudas al momento de efectuar las entrevistas, por el temor que se genera cuando ellos expresan sus ideas de manera abierta, al respecto se les indicó que todas las respuestas serían de carácter anónimo lo que terminó tranquilizando a los trabajadores y accedieron a realizar las entrevistas expresando su punto de vista con total libertad.

- Se transcribieron las preguntas, seleccionando los aspectos más resaltantes de las respuestas y depurando aquellas que no ofrecieron información relevante.

### **3.7. Rigor científico**

El trabajo de investigación se encuentra respaldado en términos de su credibilidad, transparencia, validez y confiabilidad, las mismas que se detallan a continuación:

En cuanto a la credibilidad, para el presente trabajo se han realizado consultas basadas en la normatividad legal vigente respecto a la ley Servir como asimismo las entrevistas efectuadas a los trabajadores inmersos en el proceso de implementación de la ley servir, dar fe de lo actuado.

En cuanto se refiere a la transparencia, la investigación recoge el sentir y pensar de los trabajadores, la misma que quedó plasmada a través de las entrevistas realizadas a los trabajadores.

En lo referente a la confiabilidad la investigación se proyecta a poder ser continuada con estudios que aborden otros diseños tanto cuantitativos como cualitativos dado que el sustento que tiene se funda en fuentes confiables

### **3.8. Métodos de análisis de datos**

En cuanto se refiere al análisis de datos, las respuestas obtenidas en las entrevistas fueron codificadas y analizadas mediante la técnica de la triangulación, teniendo en cuenta las categorías planteadas, así como el contexto en el cual se desarrolla la problemática de la migración al régimen del servicio civil de los trabajadores del Plan COPESCO del Gobierno Regional del Cusco, se emplearon cuadros comparativos que nos permitieron analizar y comprender la problemática mencionada en cuanto se refiere a la ley Servir.

Asimismo, se procedió a hacer el análisis de la norma nacional correspondiente a la ley servir.

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación se realizó respetando la confidencialidad de los participantes, se tuvo la autorización para la realización de la recolección de datos por parte de la institución en la que se realiza la investigación, asimismo se respetó el derecho de autor y los reglamentos exigidos por la Universidad, en cuanto se refiere a la propiedad intelectual.

#### **IV. Resultados**

**Objetivo 1:** Describir el estado situacional que se presente en el Plan COPESCO en cuanto se refiere al proceso de migración al régimen del servicio civil por parte de sus trabajadores.

Los resultados obtenidos a partir de las preguntas realizadas a los entrevistados nos permiten apreciar que existe muy poco conocimiento acerca de la ley servir y de la manera en la cual se va a implementar en dicha institución. Es importante considerar que muchos de los trabajadores se encuentran en diferentes regímenes laborales, los cuales cuentan con bastantes años de servicio, y ven en la nueva ley un aspecto de incertidumbre, la cual es alimentada por la poca información que se brinda respecto de ella, también están presentes algunas mentiras o falacias que en las redes sociales circulan respecto a la ley del servicio civil, en especial en lo referente a la meritocracia, tampoco se resaltan los aspectos positivos de la norma, lo cual crea un clima de desconfianza entre los trabajadores.

De las respuestas vertidas se tiene que los trabajadores con varios años de servicio consideran que ya no es dable en su caso estar sin un cambio de régimen laboral y prefieren quedarse en el que están hasta el momento de su jubilación.

Es importante hacer notar que todo cambio, sí será para bien y de manera organizada ha de traer beneficios para la institución y también para los trabajadores, sin embargo, es importante remarcar la necesidad de capacitar e informar adecuadamente a los trabajadores acerca de los beneficios y también acerca de algunas consecuencias negativas que podría traer su implementación en particular en el Plan Copesco.

**Objetivo 2:** Analizar la situación en la que se encuentra la implementación del nuevo régimen de la entidad Plan COPESCO para migrar al régimen del servicio civil.

Los resultados a los que se llega como consecuencia de haber entrevistado a los trabajadores es que se percibe que la meritocracia es buena hasta cierto punto, mientras que el proceso se dé de manera transparente, sin embargo, también consideran que es importante tomar en cuenta las habilidades del trabajador en el desempeño de sus funciones y no sólo los papeles.

Las respuestas obtenidas en la entrevista hacen notar que hay un acuerdo o consenso respecto a la necesidad de llevar el proceso de la manera ordenada y en consideración a los trabajadores, ellos están de acuerdo en que se tome en cuenta un periodo de prueba posterior a la inducción. Se muestra también la necesidad que se tiene en la institución de ubicar a las personas en los puestos que se adecúe mejor a sus perfiles, al mismo tiempo consideran que se deben dar las capacitaciones de manera continua para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores.

Considero que es importante tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores, y explicarles de manera detallada en qué consiste la ley de servicio civil, al respecto también es útil señalar que la ley del servicio civil se han implementado aspectos como los perfiles de manera bastante clara, sin embargo, en el caso de evaluación del desempeño aún quedan puntos por mejorar y son precisamente estos aspectos.

Las respuestas obtenidas ponen en consideración la necesidad de brindar mayor apoyo de los trabajadores, los cuales consideran que una capacitación o especialización mayor en su puesto de trabajo requiere de una inversión económica y una inversión también tiempo, por lo que es importante conocer cuáles serían los beneficios económicos o bonificaciones que ha de traer consigo la nueva ley, indicados trabajadores no sólo se trata de poder mayores exigencias sino también de acompañar al trabajador para que logre un mayor rendimiento de la mayor capacitación.

## V. Discusión

En este capítulo realizaremos la dispersión de los resultados obtenidos tras la entrevista a los trabajadores y los contestaremos con los antecedentes y el marco teórico consignado en la presente investigación.

Respecto al objetivo general que plantea describir el estado situacional que se presente en el Plan COPESCO en cuanto se refiere al proceso de migración al régimen del servicio civil por parte de sus trabajadores. Los resultados de investigación ponen de manifiesto que existe un clima de incertidumbre entre los trabajadores, quienes tienen muchos temores respecto a la implementación de esta nueva ley porque consideran que la meritocracia puede ser el punto de partida para que los trabajadores sean retirados de sus funciones o despedidos, existe consenso que esta ley puede ser beneficiosa para los trabajadores que están iniciando recién en su labor, pues trae beneficios al momento de retirarse, sin embargo trabajadores con varios años de servicio prefieren continuar en su régimen laboral hasta el momento de su jubilación. Al respecto Gómez (2018) en su investigación acerca de la profesionalización del servicio civil de la República Dominicana, pone en evidencia que se encontraron buenos resultados en el desarrollo de la profesionalización contribuyendo de esta manera a que el recurso humano contribuya al alcance de las metas y objetivos que se plantea el Estado, contrariamente a lo que se encontró en la presente investigación donde se pone en evidencia que en una institución como es Plan Copesco, se implementa la ley del servicio civil, sin embargo se da en un contexto de improvisación, en el que los trabajadores no tienen todos los recursos informativos que les permitan conocer de una manera detallada los objetivos, los beneficios y también los aspectos que presentan posibles deficiencias en la ley del servicio civil, que dicho sea de paso es una ley que presenta muchas exclusiones, lo cual da una sensación de temor a los trabajadores, donde se han ido resaltando de manera sistemática aspectos negativos de la misma como por ejemplo las evaluaciones que generarían posibles despidos ante un proceso en el que el trabajador no logre superar dichas evaluaciones, situación que en la mayoría de las veces tampoco ha sido desmentida por los entes gubernamentales correspondientes. Arce (2011) por su parte realiza una investigación en la que busca conocer los antecedentes, características, evolución y perfil del régimen del servicio civil en Costa Rica,

muestra la necesidad que se expresa en la ley de garantizar el acceso a los ciudadanos a los cargos y empleos públicos en condiciones de igualdad, teniendo en cuenta el mérito y la capacidad que deben de tener los empleados públicos, porque de lo contrario la ley puede ser contraproducente al crear o generar temores de los trabajadores que pueden terminar reduciendo su rendimiento laboral, en especial por la particular sensación que manifiestan los trabajadores que es una ley creada para favorecer la meritocracia basada en la educación inicial formal, es decir que da la impresión que se favorece a aquellos trabajadores que han tenido un periodo de formación más prolongado en las universidades o institutos tecnológicos y que se desfavorece a los trabajadores que si bien no tienen un extensa formación formal si cuentan con la suficiente experiencia en el puesto que les garantiza inclusive tener destrezas más desarrolladas para ejercer las funciones que el puesto requiere.

Es así que la implementación de la ley del servicio civil en muchos países de Latinoamérica se constituye en una tendencia en la cual se trata de poner en consideración la meritocracia de los trabajadores, siendo la primera esta como la única fuente de superación, o como la única fuente que permite al trabajador tener la suficiente solvencia para desarrollarse dentro de sus funciones en el sector público, sin embargo, da la impresión que se ha dejado de lado la experiencia que el trabajador ha ido acumulando durante muchos años en el sector público, experiencia que no ha sido totalmente valorada, o difundida porque la ley del servicio civil ha ido incursionando en los aspectos básicamente de selección en los que se pone de manifiesto el perfil que han de tener los trabajadores en la organización. Si se realiza un análisis detallado de lo avanzado en la ley del servicio civil en materia de perfiles de puesto, se valora de manera importante y para muchos trabajadores desproporcionada la formación inicial, es decir aquella que fue dada en el campo universitario o superior, sin embargo, se ve la sensación, que la formación continua es un tanto infravalorada, y aún mucho más la experiencia profesional, lo cual ha hecho que un gran sector de los trabajadores estatales, busque reforzar su formación en centros de educación universitaria, realizando maestrías, doctorados subespecialidades, que si bien incrementan su caudal de conocimientos, muchas veces no lo hacen en el aspecto específico de la labor que realiza el trabajador, en la que se abordan asuntos de carácter genérico, muchas



veces dejando a lo que se requiere en los puestos de trabajo, dejando de lado la experiencia que da al trabajador la formación en habilidades especiales y específicas a su puesto de trabajo.

Respecto al objetivo específico: describir el estado situacional que se presente en el Plan COPESCO en cuanto se refiere al proceso de migración al régimen del servicio civil por parte de sus trabajadores. Los resultados obtenidos de la entrevista permiten al respecto indicar que se vive todavía un momento de tránsito hacia el servicio civil, pero con muy poca información, lo cual genera dudas entre los trabajadores, también se puede evidenciar que existe una suerte de voluntad, por mejorar el servicio que los trabajadores vende a los usuarios, consideran que si la reforma no hay la ley ha de favorecer a los trabajadores y a la organización entonces su implementación debería darse de una manera satisfactoria. Al respecto Ávila (2019) en el estudio que realiza respecto de la Ley N° 30057, considera que para la aplicación e implementación de esta nueva ley es importante brindar una correcta información de la misma, de manera que los colaboradores o futuros colaboradores sepan identificar las ventajas y desventajas de dicha norma, de tal manera que se genere tranquilidad entre los trabajadores en base al conocimiento de la misma. La Ley Servir en el marco de su aplicación, establece que el proceso de inmersión de los trabajadores en dicho régimen laboral, se debe de manera progresiva y ordenada, buscando el bienestar de los trabajadores y de las instituciones, no obstante, esto no se ha dado de la mejor manera, muchas veces por falta de conocimiento por parte de los funcionarios que deben implementar dichos procesos y otras veces por una corriente de desinformación que trata de hacer ver que es una ley impulsada por el deseo de precarizar la condición laboral de los trabajadores con fines políticos o con fines de tener un control sobre los trabajadores, pues éstos en poder ser despedidos, pierden estabilidad, es así que la ley del servicio civil seguido social al respecto que tienen que ver con pérdida de estabilidad de los trabajadores, y ello ha sido ejemplificado en la práctica por ejemplo, con la Carrera pública magisterial en la que se manejan criterios similares, se promete mejora de las capacidades laborales de los trabajadores, en este caso de los docentes, sin embargo en la práctica, muchos de esto no se cumple, es decir se evalúa a los docentes, se carece de capacitación y reconocimiento por una carrera meritocrática no se corresponde con la retribución

en el campo económico, es así que ejemplos como este crean incertidumbre en los trabajadores del sector público que están en vías de migrar hacia la ley del servicio civil.

En las respuestas ofrecidas por los trabajadores encuestados, se ve la necesidad de una mayor comunicación, de un periodo de adaptación e inserción que dure por lo menos tres meses, los trabajadores entrevistados manifiestan que esta ley constituye algo nuevo para ellos, manifiestan asimismo de muchas de las explicaciones se encuentran más en el campo teórico que del práctico, de ahí que el periodo de prueba se constituye un aspecto fundamental para el éxito de la inserción en la ley del servicio civil. Evidentemente cuando una ley no se cumple en todos los aspectos previstos, se constituye en una ley a medias y queda la sensación de que sólo se incrementan los aspectos punitivos, aquellos aspectos que son más fáciles de ser llevados a cabo como son las evaluaciones, en tanto que los aspectos de capacitación terminan escaseando, siendo muy postergados, es importante por ello que se combine aspectos como son la experiencia profesional del trabajador, la cual es invaluable en el campo de la práctica y también la formación continua que éste pueda tener, sin embargo, el estado deja esa responsabilidad enteramente al trabajador, como se manifestó en el caso de la ley de la Carrera pública magisterial, en la que los docentes son quienes costean los gastos de esa capacitación continua y el Estado se olvida de ese aspecto importante de la profesionalización del trabajador y se concentra básicamente en los aspectos de reclutamiento y evaluación, es al menos la sensación de los trabajadores tienen que este tipo de nueva carrera pública, que si no empieza implementar en todos sus ámbitos terminará siendo un fracaso más, porque existe la costumbre en el Perú de crear leyes desfinanciadas, las cuales muchas veces son poco contextualizadas y no recogen los problemas por los que atraviesa la empleocracia peruana en nuestro caso, y que terminan poniendo desafíos a una ley que tiene una intención claramente importante de desarrollar el potencial de los trabajadores públicos, pero que si no es adecuadamente implementada, puede resultar más un problema que un beneficio para el Estado. En este entender los talleres de información respecto a la ley del servicio civil deben de ser mejor implementados, asignándoles los presupuestos necesarios que permitan llegar a los trabajadores con un mensaje claro, acerca de los beneficios que la misma trae

para el trabajador y para la entidad en la que trabaja, es también importante explicar con mayor detalle acerca del proceso de incorporación a la ley del servicio civil que en una primera etapa tiene el carácter de voluntario, acerca de como se realiza el proceso de inducción, las cualidades y beneficios que aporta la ley y que están comprendidas en la normatividad vigente como son los decretos legislativos relacionados, así tenemos el decreto legislativo 1023 que crea y regula el funcionamiento de la Autoridad nacional del Servicio Civil conocido como el SERVIR y que reemplaza al Instituto de Administración Pública, asimismo se tiene el decreto legislativo 1024 mediante el cual se conforma el Cuerpo de Gerentes Públicos cuyo propósito es la formación de personal especializado que permita optimizar la capacidad de gasto que se tiene en el Estado, no menos importante es el decreto legislativo 1025 por medio del cual se crea el sistema de capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos que tiene por propósito realizar una mejora sistemática en el tiempo del desempeño que tienen los servidores públicos y en función de sus competencias, asegurando de esta manera una presencia más eficaz del Estado en los diferentes ámbitos del quehacer nacional y por último se tiene el decreto legislativo 1057 que actualmente esta en discusión y que siendo un régimen transitorio crea un régimen laboral especial mediante contratos administrativos de servicios o más conocidos como los CAS, destinado a sustituir la falta de meritocracia pero que sin embargo a sido materia de mucha controversia por lo que se plantea su mejora en el corto o mediano tiempo.

Como objetivo específico se tiene: Describir el estado situacional que se presente en el Plan COPESCO en cuanto se refiere al proceso de migración al régimen del servicio civil por parte de sus trabajadores Del análisis de las preguntas obtenidas tras la entrevista se puede inferir que la implementación está en una fase inicial o de inducción de los trabajadores hacia el servicio civil, sin embargo este proceso aún presenta deficiencias y se considera que debe mejorar el proceso de inducción, asimismo que es importante dar un periodo de prueba de tal manera que el trabajador pueda adecuarse, solvencia a su nuevo régimen laboral, pues existen dudas respecto a la meritocracia y si ésta puede conducir a un despido de los trabajadores. Al respecto Mendoza y Mendoza (2010) en su investigación sobre la protección jurídico laboral de los servidores públicos considera que la ley del

servicio civil, es aún joven en cuanto a su existencia, sin embargo es importante, informar y discutir acerca de la estabilidad laboral que la norma regula, en especial a un punto muy delicado como es el cese del trabajador público en el marco de la reestructuración y reorganización institucional, que adecuadamente tratado daría mayor tranquilidad los trabajadores.

El proceso de migración de los trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales hacia la ley del servicio civil, se encuentra en un inicio a un incipiente en el que se ha hecho una socialización poco clara para los trabajadores, y cuando no se difunde adecuadamente la información entonces se crean vacíos y dudas que terminan perjudicando al proceso de implementación de esta ley, si bien se encuentra en una etapa en la que los trabajadores van insertándose en esta nueva ley, se puede percibir de las respuestas que manifiestan los entrevistados, que por falta de información, muchos trabajadores consideran que ya no están en posibilidades de insertarse en esta ley, o que esta ley está creada para los nuevos trabajadores, porque valora de mejor manera la formación académica inicial y continua que tienen muchos trabajadores, pero que sin embargo infravalora la experiencia laboral, muchos trabajadores manifiestan al respecto que esta lista dedicada a jóvenes, aquellos que por el tiempo de servicios que aún han de prestar al Estado pueden estar en condiciones de realizar capacitaciones más extensas que les permitan ascender de una mejor manera o de una manera más rápida hacia los niveles que plantea esta ley y que han de beneficiar al trabajador si es que así no logra, si bien es cierto, muchos de los trabajadores son contratados, también tenemos trabajadores provenientes de diferentes regímenes laborales, con bastante tiempo de servicio, en el que han ido adquiriendo las habilidades necesarias para desempeñarse en el sector público, sin embargo también es cierto que muchos de ellos no han recibido la adecuada capacitación como para desenvolverse en entornos tecnológicos que van absorbiendo cada vez más a la gestión pública como es el gobierno digital, ello tiene un aspecto poco atractivo para muchos trabajadores que sienten que ya es complicado insertarse en una nueva ley que promociona la meritocracia, la capacitación, aunque todavía esté muy débil y el beneficio de las instituciones y de los trabajadores.

## **VI. Conclusiones**

**Primera:** Se concluye a partir de los resultados encontrados en la investigación que la migración al régimen del servicio civil por parte de los trabajadores del Plan COPESCO, será un marco de limitada información, la cual genera dudas en los trabajadores acerca de los beneficios que esta ley podría traer para su desarrollo profesional, en especial para su estabilidad laboral.

**Segunda:** Se concluye que en la actualidad el Plan COPESCO viene implementando el proceso de migración de los trabajadores hacia el régimen del servicio civil o ley SERVIR, sin embargo, es un proceso que se viene dando en un ambiente en el cual faltan una mejor capacitación hacia los trabajadores al respecto de los alcances de la norma que les permita trabajar con tranquilidad, pues el no aclarar aspectos fundamentales de la misma conducen a que los trabajadores realicen sus funciones con un rendimiento laboral reducido.

**Tercera:** Se concluye que el proceso de migración de los trabajadores hacia el régimen del servicio civil en el Plan COPESCO, presenta deficiencias siendo las mayores las que se dan en la etapa de inducción la cual no está acompañada de un mayor esfuerzo por resolver las dudas e inquietudes de los trabajadores, en especial en los aspectos del desempeño laboral, en los cuales se considera que es importante evaluar no sólo el aspecto documental de la persona sino más bien que evaluar su desempeño de acuerdo a las funciones que son asignadas.

## **VII. Recomendaciones.**

**Primera:** Se recomienda al Director de Plan COPESCO, coordinar con el SERVIR talleres de capacitación dirigidas a los trabajadores, para conocer de mejor manera los aspectos legales y técnicos de la Ley Servir que permitan tener un mayor conocimiento de la norma.

**Segunda:** Se recomienda al Director del Plan COPESCO, realizar cambios dentro del proceso de migración del régimen laboral de normatividad vigente a fin de que permita una migración hacia la ley Servir de manera ordenada y sin generar preocupaciones innecesarias en sus trabajadores.

**Tercera:** Se recomienda al Director del Plan COPESCO, establecer estrategias que puedan garantizar que en el proceso de inducción de los trabajadores a la ley Servir, los trabajadores puedan absolver las dudas o preguntas que surjan como parte natural de un cambio el cual genera en mayor o menor grado un estado de sobresalto o incomodidad en los trabajadores, que es agravado si se carece de la información oportuna.

## Referencias

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). Mitos y realidades de la investigación científica. Cusco: Recursos para la investigación.
- Agudelo, D. (2019). Recursos Humanos en la Gestión de proyectos de Organizaciones Colombianas paradojas entre la teoría y la práctica (Tesis de posgrado). Medellín, España: Universidad EAFIT.
- Aguilar, E. (2017). Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay 2017. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Arce, C. (2011). El Régimen del Servicio Civil: Enfoque Jurídico. *Revista Nacional de Administración*, 2(1), 47-74. doi: file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElRegimenDelServicioCivil-4716348.pdf
- Ávila, J. (2019). Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factres que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital de Huamay - año 2017 - 2018. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Aguilar, E. (2017). Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay 2017. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Arce, C. (2011). El Régimen del Servicio Civil: Enfoque Jurídico. *Revista Nacional de Administración*, 2(1), 47-74. doi: file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElRegimenDelServicioCivil-4716348.pdf
- Avila, J. (2019). Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factres que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital de Huamay - año 2017 - 2018. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Ballesteros, C. (2013). El régimen contractual de las empresas sociales del estado. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Baqueiro, A. H. (2016). The participation of civil society organizations in public policies in Latin America. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(1), 86-104.
- Bonilla, M. (2019). *Hacia una transformación del Servicio Civil*. CIEN.
- Colqui, K., & Mauricio, E. (2018). El Servicio Civil e incidencia en la gestión del talento humano en la Municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.
- Bonilla, M. (2019). *Hacia una transformación del Servicio Civil*. CIEN.
- Colqui, K., & Mauricio, E. (2018). El Servicio Civil e incidencia en la gestión del talento humano en la Municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.
- De Soto, F. (2006). La Gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 10-27.
- Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>]
- Greer, C. R. (2021). *Strategic human resource management*. Pearson Custom Publishing.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Educación.
- Isaza, C. (2014). Disfuncionalidades del servicio civil en Colombia. *Reflexión Política*, 16(32), 6-19. doi: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11032880002>



- Julca, O. (2016). Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad Provincial De Cajabamba, año 2016. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Lacoviello, M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Perú: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Landa, M., Astete, C., & Gamonal, J. (2021). Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 39-49.
- Lacoviello, M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Perú: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Landa, M., Astete, C., & Gamonal, J. (2021). Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 39-49.
- Ley N° 30057. (2013). Ley del Servicio Civil. Lima: El Peruano.
- Maryam, S. T., Atamimi, R., Sumartono, E., Orbaningsih, D., & Riinawati, R. (2020). Global financial crisis management by human resource management. *Journal of Critical Reviews*, 7(1), 287-290.
- Mendoza, J., & Mendoza, H. (2010). Protección jurídico laboral de los servidores públicos en la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Tesis para optar el Título de Licenciado en Derecho.
- Mendoza, J., & Mendoza, H. (2010). Protección jurídico laboral de los servidores públicos en la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Tesis para optar el Título de Licenciado en Derecho.
- Landa, M., Astete, C., & Gamonal, J. (2021). Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 39-49.
- Ley N° 30057. (2013). Ley del Servicio Civil. Lima: El Peruano.

- Méndez, J. L. (2021). The Management of Public Personnel in Latin America: Scope and Limits of a Modern Civil Service. In *The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America*. Emerald Publishing Limited.
- Mendoza, J., & Mendoza, H. (2010). Protección jurídico laboral de los servidores públicos en la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Tesis para optar el Título de Licenciado en Derecho.
- Paauwe, J., & Farndale, E. (2017). *Strategy, HRM, and performance: A contextual approach*. Oxford University Press.
- Pérez, G. (2011). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Técnicas y análisis de datos*. Madrid: La Muralla.
- Ramos, C., & Milanesi, A. (2017). Public Management Models, Latin America. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Cham: Springer International Publishing, 70-79.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva, 034-2017-SERVIR/PE (Presidencia Ejecutiva 2017).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva, 034-2017-SERVIR/PE (Presidencia Ejecutiva 2017).
- Ríos, G. (2017). *¡Hagamos juntos tu tesis en Derecho!* Lima: Ideas Solución Editorial S.A.C.
- Schaefer, M., Goldman, E., Bartuska, A. M., Sutton-Grier, A., & Lubchenco, J. (2015). Nature as capital: Advancing and incorporating ecosystem services in United States federal policies and programs. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(24), 7383-7389.
- Sánchez, R. (2016). Análisis de los aspectos generales de la Ley 476 "Ley del Servicio Civil y de la carrera administrativa y el proceso disciplinario en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el año 2015". Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

- SERVIR. (2012). El Servicio Civil Peruano. Antecedentes Marco Normativo actual y desafíos para la reforma. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Suarez, J. (2019). Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Lima 2018 (Tesis de posgrado). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Torres, V. (2018). La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013 2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano. Lima: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Torres, V. (2018). La reforma del servicio en el Estado peruano: Análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Revista de Ciencia Política*, 147-175.
- Torres, V. (2018). La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013 2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano. Lima: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Torres, V. (2018). La reforma del servicio en el Estado peruano: Análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Revista de Ciencia Política*, 147-175.
- Vásquez, H. (2018). Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado.
- Vásquez, H. (2018). Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado.
- Voegtlin, C., & Greenwood, M. (2016). Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181-197.

## **Anexos**

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Objetivo:** Analizar cuál es la problemática de la migración al régimen del servicio civil de los trabajadores del plan COPESCO del Gobierno Regional Cusco.

**Nombre del servidor**

**público:**.....  
.....

**Área donde**

**trabaja:**.....  
.....

**1.- ¿Está usted informado acerca del proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil en el Plan Copesco del Gobierno Regional de Cusco?**

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

**2.- ¿Cuál es su opinión acerca de la Incorporación al Régimen del Servicio Civil y el cambio al actual Régimen?**

**3.- ¿Qué opinión tiene acerca de ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?**

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

**4.- ¿A su opinión se debería realizar la inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?**

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

**5.- ¿Usted considera que se debe tener un periodo de prueba por 3 meses posterior a la inducción, para una nueva adaptación a su nuevo puesto de trabajo?**

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

**6.- ¿Cuál es el plan que usted recomendaría para mejorar el desempeño del servidor?**

**7.- ¿ Qué consideraciones se podría plantear para tener unos mejores beneficios laborales en el Servicio Civil?**

-----  
-----  
-----

MATRIZ DE REDUCCION DE DATOS

OBJETIVO	PREGUNTAS	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	ANALISS
Describir el estado situacional que se presente en el Plan COPESCO en cuanto se refiere al proceso de migración al régimen del servicio civil por parte de sus trabajadores	1. ¿Está usted informado acerca del proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil en el Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco?	Tengo muy poca información al respecto	He leído la norma, sin embargo, no me queda claro la forma en que se ha de migrar a la ley del servicio civil	Sólo he podido escuchar comentarios de los colegas, sin embargo, no he analizado la ley a profundidad	La información con que cuento sólo se limita a lo que escuché en las noticias	No tengo información, estoy bien en el régimen laboral	He leído la norma, aunque considero que existen muchos vacíos en los procedimientos que se deben de seguir para migrar a la ley del servicio civil	Tengo poco conocimiento al respecto, no entiendo muy bien las normas referidas a la ley del servicio civil	Me informo a través de las redes sociales y del Internet, pero hay aspectos que no me queda totalmente claros	No tengo información clara al respecto	No conozco en detalle la ley del servicio civil y mucho menos como se han de implementar en esta institución	Las respuestas obtenidas respecto a las preguntas realizadas para el primer objetivo muestran que en términos generales se percibe por parte de los trabajadores una escasez de información, que los anime a transitar hacia la ley del servicio civil, en el que la información proveniente de la radio y la televisión, así como la de las redes sociales termina siendo más importante que la ofrecida por el propio proceso y que por lo general resaltan aspectos negativos de la ley, en contraposición a los posibles beneficios que está detraer a los trabajadores de la institución
	2. ¿Cuál es su opinión acerca de la Incorporación al Régimen del Servicio Civil y el cambio al actual Régimen?	Considero que es beneficioso para los trabajadores que recién se están iniciando	De lo que escuchado tiene sus beneficios al momento de la jubilación	Me parece que la ley no debe ser retroactiva y la ley del servicio civil debe ser para los nuevos trabajadores	Considero que incorporarse a la ley del servicio civil me traerá beneficios en el futuro	Todo cambio es bueno, siempre y cuando sea adecuadamente explicado	No tengo una opinión muy clara al respecto, me falta más información	Me parece interesante hacer los cambios, sin embargo, no tengo mucha información, no me queda muy claro	Si benefician trabajador y a la organización me parece que está bien	Todo cambio es favorable siempre y cuando esté bien hecho y no sea sólo para despedir a los trabajadores	No podría opinar adecuadamente porque no tengo mucha información al respecto	

Analizar la situación en la que se encuentra la implementación del nuevo régimen de la entidad Plan COPESCO para migrar al régimen del servicio civil	3. ¿ Qué opinión tiene acerca de ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?	Me parece que está bien, hay mucha gente que ingresado al Estado sólo por influencia, por amistad inicialmente no saben hacer su trabajo	Considero que está bien, siempre y cuando el concurso sea transparente,	Conozco muchas personas que acumulan papeles, pero no saben hacer su trabajo, debería evaluarse también en el campo de acción	En la meritocracia también encontramos personas que no están bien ubicadas en su puesto de trabajo, sería bueno reubicarlas	Debería evaluarse el rendimiento del trabajador y no solamente sus papeles	La meritocracia es buena pero también lo es la experiencia	El concurso público mientras éste bien realizado y no hay irregularidades me parece adecuada	Mucha gente no tiene papeles pero tiene mucha experiencia	Hecha la ley hecha la trampa, mucha gente entra con papeles irregulares	Estoy a favor de la meritocracia	Respecto al segundo objetivo que plantea analizar el estado en el que se encuentra la implementación del nuevo régimen en el Plan Copesco, las respuestas a las preguntas permiten presumir el estado de la situación indicando que
	4. ¿ A su opinión se debería realizar la inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?	La inducción me parece que es una buena forma de realizar la transición hacia el régimen del servicio civil	Una buena inducción daría más tranquilidad a los trabajadores despejando dudas y rumores	Se debe dar un proceso de fusión para que el trabajador se desempeñe mejor	Me parece adecuada la inducción	Una buena inducción permite una transición fácil hacia el régimen del servicio civil	La inducción debería darse en un período más largo para beneficiar al trabajador	Se debe realizar la inducción a los trabajadores, buscando mejorar sus potencialidades	A través de una adecuada inducción se despejan las dudas acerca del proceso	Estoy de acuerdo con que se realice el proceso de inducción	Es un proceso necesario	existen posiciones encontradas por parte de los trabajadores y mis consideran que la ley es buena, pero sin que cuando el trabajador sea entre comillas a un joven, que tenga las posibilidades de capacitarse y de esa manera sortear con éxito el camino de la meritocracia que la ley sustenta
	5. ¿ Usted considera que se debe tener un periodo de prueba por 3 meses posterior a la inducción, para una nueva adaptación a su nuevo puesto de trabajo?	Para mí en particular la ley de servicio civil es algo nuevo, si voy entrar a una nueva ley lo más correcto es que uno evalúe, porque el proceso de inducción sólo se da de manera teórica, no es un proceso	Me parece importante el periodo de prueba porque nos permitiría adaptarnos de mejor manera a la nueva ley, considero que está muy bien	Siempre y cuando se pasa de un régimen a otro va haber desconfianza, se nos pone un periodo de prueba de por lo menos tres meses considero que estaríamos más	Considero, adecuado un periodo de prueba para que el trabajador sienta como	Está bien el periodo de prueba, si el trabajador B si te gusta	Me parece adecuado que se realice un periodo de prueba, de tal manera que el trabajador esté más adecuado sus funciones futuras	Considero importante periodo de prueba	Debería ser más tiempo el periodo de prueba hacia el trabajador	Considero que el periodo de prueba es adecuado	Como proceso previo la inducción se comporta de una manera	



		eficiente y uno tendría que ver de mejor manera cómo le va en la nueva ley		satisfechos y tranquilos								
	6. ¿Cuál es el plan que usted recomendaría para mejorar el desempeño del servidor?	Considero que para mejorar el trabajo en la institución por parte de los trabajadores es necesario una adecuada reubicación de los mismos en los puestos donde se adecúe más, es decir donde pueden hacer un mejor trabajo, porque personas que están ubicadas en puestos donde no conocen de la función	Debería haber una buena ubicación en los puestos y sobre todo una mayor capacitación en las tareas que se desarrolla, hoy en día es necesario que todos conozcamos sobre computación en las redes sociales, es decir que todos dominemos la informática	Antes de evaluar los en nuestro rendimiento o es importante que la institución se preocupe por capacitarnos, una buena capacitación podría garantizar que el desempeño laboral sea adecuado o por lo menos mejore de manera considerable	La capacitación es importante significa no se lograría mejorar el desempeño del servidor	Consideró la capacitación y la remuneración son aspectos importantes	Un plan integral que permita mejorar el desempeño en base a la capacitación	Tendría que ser un plan que busque mejorar las competencias de los trabajadores y también sus remuneraciones	En el plan se debe especificar las funciones de los trabajadores acorde a sus habilidades	La capacitación es un eje fundamental para un plan de mejora el desempeño del servidor	Se debe capacitar constantemente a los trabajadores y ubicarlos en el puesto más adecuado a sus habilidades	
	7. ¿Qué consideraciones se podría plantear para tener unos mejores beneficios	Creo que si se exige más a los trabajadores debería pagarse mejor	El Plan Copesco debería atender mejor a sus trabajadores en cuanto	Darle oportunidad para que uno pueda capacitarse más, a	Muchas veces se exige al trabajador, pero no se le brinda las oportunidades para poder	Mantener una información incluida hacen trabajador						

	laborales en el Servicio Civil?		a beneficios laborales	veces se nos sobrecarga de trabajo lo que no nos permite ni siquiera asistir a un curso	mejorar capacitarse, tal vez debería brindársele espacios de tiempo en los cuales pueda capacitarse mejor.							
--	---------------------------------	--	------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Problemática de la migración al régimen del servicio civil de los trabajadores del Plan Copesco del Gobierno Regional Cusco", cuyo autor es MORMONTOY HEREDIA JAMILET ALEJANDRA, 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 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.

LIMA, 21 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD <b>DNI:</b> 08104562 <b>ORCID</b> 0000-0003-3516-1982	Firmado digitalmente por: ESOLEDADCN el 21-01- 2022 23:04:21

Código documento Trilce: TRI - 0284501