



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y
la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional
de Huancavelica, Perú – 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Cencia Quispe, Antonio

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ 2018

Dedicatoria

A mis padres Antonio y Octavia, quienes son mi guía y fortaleza, ejemplo de valores y virtudes que permitieron mi formación personal y profesional.

A mi esposa Gladys, por su apoyo incondicional y permanente, durante los estudios de posgrado.

A mi hija Karim Camila, por ser la niña linda, que me motiva a ser un ejemplo de vida y superación.

A mis hermanos Obbidio, Sofía, Mary Luz, Nelly, Esther, Elizabeth, Marleny, Rocio, Yesica y Delia, por su confianza, apoyo moral y emocional que fueron vitales en mis logros.

Antonio

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por ser un centro de estudio emprendedor y comprometido con la educación en el país.

Al Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro, en su condición de docente asesor, me motivo a seguir con el desarrollo del trabajo de investigación, por las pautas y guías que de algún modo vislumbraron los conocimientos adquiridos.

A los servidores civiles del Gobierno Regional de Huancavelica, quienes de algún modo con su apoyo y colaboración hicieron posible el desarrollo del presente trabajo.

El autor.

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento ante ustedes el trabajo de investigación titulada “La Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Peru-2018”; la misma que fue elaborado con el objetivo de identificar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Peru-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo , para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación se ha estructurado en siete capítulos y un Anexo: En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene la realidad problemática, trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, donde se abordan los aspectos como el diseño de investigación, las variables y su Operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI y VII contienen los resultados, discusión, conclusión, recomendaciones y referencias respectivamente.

En tanto, señores miembros del jurado, espero que el presente trabajo de investigación sea evaluado y merezca su aprobación debido a que se ha cumplido con los requisitos establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teoría relacionada al tema	20
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	34
II. Método	37
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variable Operacionalización	38
2.3. Población y Muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	42
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45
III. Resultados	46

IV. Discusión	67
V. Conclusión	71
VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Matriz Operacional

Anexo 3. Validez de Instrumentos

Anexo 4. Validación de Instrumentos por Expertos

Anexo 5. Instrumentos de Recolección de Datos.

Anexo 6. Fichas técnicas de cuestionario

Anexo 7. Base de Datos de la variable “Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil”.

Anexo 8. Base de Datos de la variable “Gestión de Recursos Humanos”.

Anexo 9. Solicitud a la Entidad, Autorización, y Constancia de Ejecución de Encuesta.

Índice de tablas

Tabla N° 01: Distribución de la población en estudio	40
Tabla N° 02: Distribución de la muestra en estudio	42
Tabla N° 03: Validez de los cuestionarios	44
Tabla N° 04: Resultado Nivel de preparación de entidad	47
Tabla N° 05: Nivel de análisis situacional	48
Tabla N° 06: Nivel de aplicación de la mejora interna	49
Tabla N° 07: Nivel de implementación del Régimen del Servicio Civil	50
Tabla N° 08: Nivel de la organización	51
Tabla N° 09: Nivel de la compensación	52
Tabla N° 10: Nivel del desarrollo y la capacitación	53
Tabla N° 11: Nivel de relaciones humanas y sociales	54
Tabla N° 12: Nivel de Gestión de Recursos Humanos	55
Tabla N° 13: Valores de correlación	56
Tabla N° 14: Correlación de las Variables Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos	57
Tabla N° 15: Correlación entre variable implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y dimensión Organización	59
Tabla N° 16: Correlación entre variable implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y dimensión Compensación	61
Tabla N° 17: Correlación entre variable implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y dimensión Desarrollo y Capacitación	63
Tabla N° 18: Correlación entre variable implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y dimensión Relaciones Humanas y sociales	65

Índice de figuras

Figura N° 01: Nivel de preparación de entidad	47
Figura N° 02: Nivel de análisis situacional	48
Figura N° 03: Nivel de aplicación de mejora interna	49
Figura N° 04: Nivel de implementación de régimen del Servicio Civil	50
Figura N° 05: Nivel de la Organización	51
Figura N° 06: Nivel de la Compensación	52
Figura N° 07: Nivel de desarrollo y la capacitación	53
Figura N° 08: Nivel de Relaciones Humanas y Sociales	54
Figura N° 09: Nivel de Gestión de Recursos Humanos	55

Resumen

El estudio trata sobre; “La Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018”, cuyo objetivo es identificar la relación de las variables; La Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos.

El diseño de investigación general es el no experimental y el diseño específico es de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 78 servidores civiles del Gobierno Regional de Huancavelica, como técnica de recolección de datos, se utilizó el fichaje y la encuesta, como instrumentos se elaboró dos instrumentos de medición para mediar las variables, que están conformados por dimensiones en base a la metodología de la escala de Likert, las mismas que fueron validadas mediante juicio de expertos.

Dentro del análisis realizado el estudio obtenido, muestra que se ha encontrado evidencias para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que la intensidad de correlación lograda es de nivel positiva media, por lo que podemos deducir que la Implementación del nuevo régimen de Servicio Civil, se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Peru-2018.

PALABRAS CLAVES: Implementación, reforma, Servicio Civil, Gestión de Recursos Humanos, Sistemas.

Abstract

The study deals with: "The implementation of the new Civil Service Regime and Human Resources Management in the Regional Government of Huancavelica, Peru - 2018", whose objective is to identify the relationship of the variables: The implementation of the new Civil Service Regime and Human Resources Management.

The general research design is non-experimental and the specific design is descriptive correlational type. The sample consisted of 78 civil servants of the Regional Government of Huancavelica. As techniques were used, the signing and the survey, as instruments, two measuring instruments were elaborated to mediate the variables, which are made up of dimensions based on the five-point Likert scale methodology, which were validated through the trial of experts.

Within the analysis performed, the obtained result shows that evidence has been found to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, since the intensity of correlation achieved is of medium positive level, so we can conclude that between the implementation of the new regime of the Civil Service, is related to the human resources management of the Regional Government of Huancavelica, Peru - 2018.

KEYWORDS: Implementation, reform, Civil Service, Management, Human Resources, System.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En nuestra actualidad la reforma del Servicio Civil, busca resolver uno de los problemas más trascendentales del estado peruano en las últimas décadas, debido a la carencia de una administración pública eficiente, capaz de otorgar servicios de calidad al ciudadano y que esté a la altura del importante crecimiento económico y avance social experimentado por el país en los últimos años.

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

Mediante Decreto Legislativo N° 1023, el 20 de junio del año 2008, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos del Estado, a fin de cooperar en la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil. El 04 de julio del año 2013 se logra publicar la Ley del Servicio Civil (Ley N°30057), de algún modo en el Congreso de la Republica generó discusión pública sobre virtudes, impactos y desafíos.

La Ley entra en vigencia después de aprobarse los tres reglamentos, en fecha 13 de junio del 2014, y se crea el novedoso régimen con deberes y derechos, que se aplica de manera supletoria a los servidores que pertenecen a las denominadas carreras especiales.

De otra parte, cabe enfatizar que en la actualidad en el Gobierno Regional de Huancavelica, presenta un desorden en cuanto a la administración de recursos Humanos, debido a la existencia de diferentes regímenes laborales como Decreto Legislativo 276, 1057, locación de servicios y los llamados personales contratado por terceros, las mismas que cumplen reglas diferentes en cuanto a las funciones o ejercen cargos similares. Lo citado muchas veces genera inconformidades en

los servidores civiles en cuanto a pagos, deberes, y derechos que le son aplicables, muchas veces vulnerando la normativa vigente.

La calidad del Servicio Civil en el Gobierno Regional de Huancavelica, si bien es cierto no es la adecuada como en cualquier otra entidad pública que muchas veces son tipificadas burocráticas que al comparar con una entidad privada resulta ser poco prospectiva, a razón de ello se viene estableciendo algunos lineamientos que están enmarcados en la Ley del Servicio Civil como partida a la Implementación del Régimen del Servicio Civil, del mismo modo la implementación de algunos documentos de Gestión tales como; CAP-Provisional, Perfil del Puestos, Plan de Desarrollo de Personas-PDP, Régimen Disciplinario y otros, viene trascendiendo como parte de la reorganización de la Gestión de Recursos Humanos.

Durante muchos años la carrera pública en el Gobierno Regional de Huancavelica, se encuentra congelada, en el cual el trabajador no ha podido hacer línea de carrera, ascensos constantes y desarrollo profesional. De lo detallado existe la necesidad de realizar un ordenamiento sistemático en la gestión del personal de dicha entidad y construir un nuevo Servicio Civil.

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

También es oportuno precisar que el Plan de Desarrollo Regional Concertado Huancavelica, considera acciones estratégicas tales como; capacitar a los servidores civiles y funcionarios públicos en forma permanente para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones, el mismo que a la actualidad va avanzando a paso lento sin enfoque a la mejora de la gestión de Recursos

Humanos, debido a la falta de sensibilización y otras acciones de parte actores involucrados.

1.2. Trabajos previos

Al respecto en el presente trabajo de investigación, para determinar el marco teórico, se ha efectuado la búsqueda de investigaciones realizadas anteriormente en las fuentes primarias y secundarias ubicadas en las bibliotecas de las universidades de la ciudad; complementando la búsqueda de información con la visita a distintas páginas de la web disponibles en internet, las mismas que constituye antecedentes del marco teórico de la investigación, siendo estas tesis internacionales y nacionales, A continuación se detalla el resultado de cada uno de ellos.

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Ghiglione (2015) Desarrollo investigación titulada, *“Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño”*. Universidad Nacional de La Pampa - Argentina. Siendo la metodología de la investigación es de tipo cualitativo con matices de orden cuantitativo, el diseño corresponde al técnico metodológico, la muestra es de tipo probabilístico, puesto que la muestra de este tipo reproduce características de la población total, a pequeña escala, lo más exacta posible. La misma que estuvo conformada por 52 personas de distintas ramas de la planta permanente de trabajadores de la HCD de La Pampa, sobre un universo total de 156 empleados. Donde llego a las siguientes conclusiones:

a) De la investigación se colige que es de importancia el rol de los Recursos Humanos en el entorno de la sociedad y organizaciones en particular, por lo que se da mayor notabilidad con estos últimos años. Esto está justificado por los recursos, tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han

dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan la conducta de los individuos racionales, como así también sus necesidades y motivaciones.

b) Los Recursos Humanos se le considera como el activo más valioso en el entorno de las organizaciones públicas y es un factor clave de éxito o fracaso. Es así que los responsables de la Dirección de Recursos Humanos de la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa consideran de importancia el desarrollo de un sistema integral de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que posibilite estimar aporte real de los trabajadores a la organización, por medio de evaluaciones periódicas de desempeño, plantear objetivos y acciones de mejora continua. De otra parte, a la fecha no cuentan con las herramientas idóneas para tal desafío. La planificación para los directivos, es una forma estratégica e integral, que va a permitir mejorar los resultados a mediano y largo plazo y tienen una perspectiva de implementar el sistema de gestión de los recursos Humanos idónea de transformar de manera el Sistema de Gestión en la Administración Pública.

Vásquez (2015), Elaboro el trabajo de investigación titulada: “Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una Estrategia de Evaluación de Impacto bajo el Ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica”. Instituto Centroamericano de Administración Pública. Para alcanzar el grado académico de Magister Scientiae en Gerencia de Proyectos de Desarrollo, siendo el tipo de investigación de carácter descriptivo con un enfoque cualitativo y de orden explicativo. En ese sentido se resalta 02 conclusiones de la investigación: “El análisis facilitan la alineación estratégica de la GRH, y es importante que se dé su divulgación y realimentación en todos los órganos e Instancias del SIGEREH” y también concluye que “La Sistematización de los referencias accedió a conocer la presencia de una importante cantidad de estudios y esfuerzos orientados a fortalecer la GRH en el RSC, de un lado el estudio dejó en artículo de fe, que la falta de continuidad de algunos modelos y estrategias, llama la atención toda vez que el análisis desarrollado, muestra una significativa limitación de recursos de la DGSC.

De la investigación se determina que es de importancia la implementación de Ley No 30057 en el Perú, que en su enfoque mejore la calidad de los Sistemas Administrativos a través de la Gestión de Recursos Humanos.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Torres (2016) realizó la investigación titulada: “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”. Pontificia Universidad Católica del Perú. La metodología utilizada en su estudio es de Tipo Explicativa, En el que concluye lo siguientes:

a) Que, el proceso de tránsito requiere un conjunto de acciones, aplicación de herramientas, los deben ser implementadas por los responsables de oficina pertinente y de representantes de los equipos a su a su cargo. Mientras que la organización sea más compleja, con regímenes laborales distintos o modalidades contractuales, induce a utilizar distintas estrategias para la recolección de información, en el cual la complejidad de ello hace que se prologue el proceso de tránsito.

b) Los ministerios han aplicado una serie de herramientas en el diagnóstico y resolución de problemas referente a las líneas operativas y a la administración interna por un tiempo de casi 02 años que es considerado como un proceso prolongado. **c)** A mayor percepción de complejidad sobre las herramientas, será más lento el proceso a ejecutar, en ese sentido la familiarización y operatividad depende del equipo de trabajo. La aplicación de lineamientos y metodologías son innovadoras en su composición, y que demandan a los ocupantes de puestos, tiempo y esfuerzo. **d)** El proceso de tránsito de los ministerios se da en relación a la posición jerárquica del puesto que se desempeña como ‘champion’, del cual se deduce que mientras más arriba en el organigrama se ubique el puesto, se tendrá mayor control podrá ejercer en favor de la velocidad del tránsito del ministerio.

Llerena (2015) desarrollo la siguiente investigación titulada “Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Sociales. Universidad Católica Santa

María de Arequipa Perú. Se utilizó las técnicas de observación documental y encuesta, siendo sus instrumentos de investigación la Ficha de observación documental estructurada y cuestionario. El mismo que arribo a las siguientes conclusiones:

a) La Ley de Servicio Civil, es considerada como parte de la modernización del Estado el mismo que a través de la administración pública busca la eficiencia y eficacia en el servicio público al ciudadano, de otra parte reglamenta los derechos de los servidores públicos, busca estandarizar en un régimen único los regímenes laborales y tiene la perspectiva de ordenar en una sola planilla pública, a fin de brindar servicios públicos con eficacia y eficiencia. Le ley busca cambiar lo común y hacer de los funcionarios mucho más eficientes los mismo que mejoren la certidumbre del gasto público. Así también se hace mención que la ley revalora la función pública toda vez que visiona atraer el talento humano idóneo, mejorar el clima laboral, a fin de que los servidores se encuentren en un ambiente adecuado para el trabajo. De lo detallado se podría decir que la reforma está basada a la meritocracia, y en la orientación ciudadanía.

b) Se considera como un gran soporte el Servicio Civil para la administración pública, el mismo que está conformado por trabajadores al servicio del Estado. En nuestra actualidad Las condiciones laborales de los diferentes regímenes laborales y regímenes especiales, tiene un trato económico y condiciones diferentes, mientras que la Ley N° 30057, se orienta a sembrar una gestión integral del recurso humano en la administración pública, a través de mecanismos de incentivo, mérito, la transparencia, el respeto a la ética pública, la igualdad de oportunidades, fortalecimiento de las competencias laborales y gestión por resultados.

c) Siendo realistas podemos apreciar que la implementación de la Ley de Servicio Civil, se da en un entorno en el que la corrupción es parte enquistada en la administración pública, el cuál amerita de cambios. Es por ello que demanda un gran compromiso del Estado y de los servidores, para fortalecer valores institucionales, desarrollar cultura organizacional, velar por el bienestar social de los trabajadores y así desarrollar su autoestima y lograr un equilibrio en su vida laboral con la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales con interacciones armoniosas y satisfactorias que permitan un

desempeño laboral humanizado y productivo a través de su bienestar socio laboral, para estar al servicio de la ciudadanía de manera responsable. **d)** El antagonismo social más importante de la ley es que es positiva, puesto que modernizará la administración pública y permitirá una gestión integral del recurso humano.

Medina (2016) realizó el trabajo de investigación titulado “Evaluación de Gerentes y Directivos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica aplicado a la Ley de Servir – 2016”. Universidad Cesar Vallejo. El diseño de investigación es descriptivo, la población determinada es de 30 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, conformados por Directivos, Sub Gerentes y Gerentes Municipales. La presente investigación arriba a la siguiente conclusión; que la teoría en relación con los resultados de la investigación afirma que los Gerentes y Directivos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2016 se encuentran dentro de lo esperado en la evaluación realizada mediante metodología servir, confirmando que la hipótesis general planteado al inicio de la investigación es la adecuada, ya que efectivamente en la evaluación al desempeño de las competencias genéricas más del 50% de los Gerentes y Directivos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica está dentro de lo esperado al año 2016.

1.3. Teoría relacionada al tema

Para el desarrollo de la investigación se ha revisado el marco teórico de las investigaciones realizadas anteriormente descritas en los antecedentes, así; como la bibliografía existe de autores renombrados orientado el análisis a la conceptualización definición de las variables.

Bases teóricas de la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil:

Cañedo (2013) Menciona que en el año 2013 en el Perú se aprobó el proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, Ley Del Servicio Civil, en donde se plasma una nueva reforma que apunta a “reestructurar y perfeccionar la marcha de la Gestión de los

Recursos Humanos en el Sector Público, mejorando así el desempeño e impacto positivo sobre el servicio público. También la citada Reforma propone ser integral, que armoniza los deberes y derechos de las personas que laboran en las Entidades del Estado, comprendiendo a los grupos ocupacionales: funcionarios, directivos, servidores de carrera, servidores de actividades complementarias y servidores de confianza. Plantea que su implementación sea progresiva contemplando en un máximo de siete años en función de la disponibilidad fiscal y en el marco de lo programado por las Leyes anuales de presupuesto”.

Definiciones de nuevo régimen del Servicio Civil

Cañedo (2013) señala que el Servicio Civil, es: “Sistema de Gestión del Empleo Público y los recursos Humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas, existente en una realidad nacional determinada”.

La Implementación de la Reforma del Servicio Civil

Proceso de transición de los servidores y las entidades al nuevo régimen será de manera gradual y progresivo, con una duración total de seis años, a partir de la emisión de la Ley N° 30057, donde en este tiempo las entidades pasaran por varias etapas según la reglamentación de SERVIR.

Implementación del Nuevo Régimen

Desde la perspectiva de la ley podríamos considerar que implementar, es la acción de innovar, y dicho proceso de implementación hacia el nuevo régimen del Servicio Civil implanta una serie de procedimientos. En ese sentido, de acuerdo al marco normativo emitido por la Ley N° 30057, establece que después de aprobado el Cuadro de Puesto de la Entidad (CPE), las entidades públicas pueden implementar el nuevo régimen, realizando las acciones tales como: convocatoria de los concursos públicos, el tránsito de los servidores y la puesta en práctica de los procesos mejorados.

Detalle de las Etapas de transito al nuevo Régimen del Servicio Civil

Preparación de la Entidad; comprende lo siguiente:

- a) Se conforma una Comisión de Transito al régimen del Servicio Civil el mismo se encarga de impulsar el proceso de transito al nuevo régimen, realizando la difusión y supervisión de cada una de las etapas en el que deberán optar estrategias y metodologías para cumplir con lo previsto, de otra parte, mediante su representación coordina con SERVIR en relación a las etapas.
- b) Siendo así la finalidad que todos los servidores de la entidad conozcan los objetivos que se persiguen en el proceso de tránsito, así como las peculiaridades y la importancia de cada una de sus etapas.
- c) De otra parte SERVIR pone a disposición las metodologías y herramientas para dicho tránsito.
- d) Quienes conforman la comisión de tránsito deberán estar formalizadas mediante resolución en caso de Gobierno Regional, deberá ser expedida por el Gobernado Regional.
- e) La comisión de tránsito al Régimen del Servicio en el Gobierno Regional de Huancavelica, estará compuesta al menos por el Gerente General o quien haga sus veces, representante de la alta dirección, quien deberá ser designado por titular de la entidad, dos jefes de órganos de línea de la entidad, jefe de área de Recursos Humanos, jefe de área de Planificación y Presupuesto o racionalización, u organización y métodos o el que haga sus veces. (Servir, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017)

Análisis situacional de la Entidad; Se considera que:

- a) La entidad o quien esta delegue, recopilará información concerniente a la situación de la entidad en dos ejes; puesto de la entidad y procesos que ejecuta la entidad.
- b) Los órganos y unidades orgánicas de la entidad deberán contribuir brindando la información oportuna y requerida.
- c) La información concerniente a los puestos se recabará mediante herramienta de mapeo de puestos en el mismo que se registrará todos los puestos de la entidad en (todos los regímenes y bajo todas las modalidades de contratación), de conformidad con la metodología aprobada por SERVIR.

d) En relación a la información de los procesos, recabará mediante el mapeo de procesos.

e) La comisión de tránsito analizará toda información recolectada y la situación actual de la entidad, de acuerdo a la metodología e identificará las oportunidades de mejora interna y externa, plasmado en un informe, el mismo que representará un gran compromiso de la entidad, sobre beneficios/usuarios de los servicios que brinda la entidad.

Aplicación de mejora interna; de acuerdo a SERVIR, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017, dentro del lineamiento para el tránsito, la Entidad deberá elaborar reestructura y/o actualizar de ser el caso los siguientes instrumentos de Gestión: Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de procesos, analiza y determina la dotación del personal en relación a la organización de puestos y presupuestos, (de conformidad con lo establecido en las metodologías y directivas aprobadas por SERVIR), Manual de perfiles de Puestos-MPP, (de acuerdo a la metodología aprobada por SERVIR), Valoriza los puestos, según reglamento de Compensación de la Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias, Cuadro de Puesto de la Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias, Cuadro de Puesto de la Entidad, el mismo que reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), en conformidad a lo señalado en la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Análisis de Determinación de Dotación.

De acuerdo a SERVIR en su Directiva N° OO3-2017-SERVIR/GDSRH sobre “Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057”, la dotación se desarrolla dentro de la 3ra etapa del proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil. En ese contexto, se podría destacar que la dotación comprende la realización de dos (02) actividades: a) Análisis de la Dotación actual y Propuesta de Dotación.

En el que las entidades Públicas iniciaran la determinación de la dotación, y luego deberá de realizar el mapeo de puestos, de acuerdo a las pautas

establecidas según SERVIR, Directiva N° 001-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la aplicación de Mapeo de Puestos de la Entidad”.

Durante el desarrollo de cada uno de las actividades, la entidad pública, a través de su comisión de Tránsito, o del puesto designado como interlocutor, deberá coordinar con su contraparte en el Equipo de trabajo de la (Asistencia Técnica) y Monitoreo al Tránsito de Entidades Públicas de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.

Las revisiones que se desprendan de las coordinaciones deberán asegurar el cumplimiento de los lineamientos establecidos, así como condicionarán la no observación del producto final producto de la aplicación de la herramienta.

Durante el desarrollo de la dotación, las entidades del sector estatal deben emplear de manera imperativa la Matriz del Proceso de Transito o el mecanismo que SERVIR ponga a disposición de las entidades.

Primera Actividad: Análisis de la dotación actual, en referencia a ello se debe cumplir las siguientes disposiciones:

El análisis de la dotación actual se desarrolla de acuerdo a la información copilada durante la elaboración del Mapeo de Puestos.

Se deberá asignar a los puestos actuales la información de grupo, familia de puestos, rol y nivel/categoría. Esta asignación se deberá hacer en una primera instancia en base al nombre del puesto asignado en el Mapeo de Puestos, de no ser posible se utilizará las funciones asignadas en dicho mapeo. Esta asignación es solo referencial, no es un determinante para el desarrollo de la propuesta de dotación.

La entidad analizara la dotación actual a fin de determinar si los grupos del Servicio Civil; familias de puestos y roles; niveles de la carrera; categorías de los servidores civiles de actividades complementarias de la dotación actual son pertinentes y necesarios para realizar las distintas funciones de los órganos y unidades orgánicas, con la finalidad de que estos cumplan con los objetivos institucionales.

El análisis se realiza en base a los siguientes parámetros: la naturaleza y la complejidad de las funciones de los puestos; la estrategia y la infraestructura de la

entidad; la oferta del mercado laboral y las restricciones y reglas presupuestales establecidas en las normas correspondientes.

Producto de este análisis la entidad obtendrá espacios de mejora de su dotación actual vinculados a la modificación de grupos, familias de puestos, roles, niveles, categorías, entre otros elementos, los mismos que deberán ser implementados al momento de realizar la propuesta de dotación.

Segunda Actividad: Propuesta de dotación, en relación a la aplicación de esta actividad, se debe dar cumplimiento de la siguiente manera según la siguiente disposición:

Se plantea, de forma sustentada, la propuesta de dotación requerida para el lograr los objetivos institucionales, en los parámetros de; grupo del Servicio Civil, ocupantes, órgano, unidad orgánica, familias de puestos, rol, nivel o categoría.

La propuesta no deberá conllevar a la obtención de una dotación, cuya valorización supere los límites establecidos según se plasma según artículo 6 del referido Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, y sus modificatorias. Para este fin, la entidad deberá proyectar el costo de su propuesta de dotación en base a las reglas vigentes de la valorización de puestos.

Perfiles de Puesto.

Vienen a ser el método de recopilación de requisitos y apreciaciones personales exigidos de un determinado puesto dentro de una entidad, civil de estudio, experiencias, funciones del puesto requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características del empleado. Asimismo, es considerado como aquella herramienta útil y necesaria en la Administración de recursos humanos.

Asimismo, el perfil de puesto se concreta como aquella información organizada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, en el mismo se considera los requisitos y exigencias que demandan para que un servidor pueda conducirse y desempeñarse debidamente en un puesto. SERVIR, Normas para la Gestión del Proceso de Diseño puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP 2017.

Bases Teóricas de la Gestión de Recursos Humanos

Se considera como la capacidad de mantener a una Organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de Recursos Humanos, asimismo hace mención que el objetivo de la Gestión de Recursos Humanos son las personas (individuos) que se encuentran dentro de su entorno, sus relaciones en la Organización, así como su clima favorable de trabajo, de otra parte se da una buena Gestión de Recursos Humanos a partir de desarrollo de habilidades y capacidades de los trabajadores, los cuales van a permitir el desarrollo individual, organizacional y sostenible. Salud (1999).

Definiciones de Gestión de Recursos Humanos

De igual forma la Gestión de Recursos Humanos contribuye a que las personas que integra una entidad contribuyan al logro de los objetivos institucionales siendo esta, una de las principales funciones de la entidad y es por ello la necesidad de captar personas adecuadas para cada puesto y para cada momento, que tengan información suficiente para desempeñar las labores encargadas y desarrollen su trabajo de manera adecuada para alcanzar la misión de la organización.

En definitiva, la Gestión de Recursos Humanos en la actualidad radica en que la organización debe dar respuesta y estar preparado sobre situaciones futuras enfocados a la gestión de conocimiento que viene experimentando el país en su conjunto.

Gestión de las Personas

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

Del mismo modo Longo (2004) manifiesta que: “mejorar la gestión de las personas se enfoca en nuestra actualidad como uno de los retos principales de la gestión pública, asimismo se ve en la realidad que se establece dificultades y resistencias”

La Gestión de Recursos Humanos como nexo entre la estrategia y las personas.

Se define a la Gestión de Recursos Humanos como en el Sistema Integrado de Gestión, el mismo comprende: estrategia, entorno (marco legal, mercado laboral y otros), contexto interno (estructura, cultura y otros) en el cual las personas buscan resultados mediante los aspectos descritos, asimismo las personas deben adecuarse a las estrategias de la organización en referencia a la visión institucional.

El Cambio de la Gestión de Personal a la Gestión de Recursos Humanos.

Asimismo, según Dolan (2010) refiere que a la Gestión de Recursos Humanos se le considera como aquella función orientada al bienestar del empleado, en merito a lo detallado la gestión de personas en nuestra actualidad se considera como la Gestión de Recursos Humanos, en el sentido de que los objetivos organizativos e individuales, promete a los empleados resultados intrínsecos y extrínsecos.

Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público.

Echebarria (2018) precisa “que los cambios en la Gestión de Recursos Humanos en las entidades del sector público en la actualidad están enfocados a cambiar el aparato administrativo, el mismo que surtirá efecto de dicho proceso en la actualidad mediante las reformas en la gestión pública, o con la aplicación de nuevo enfoque de Gestión Pública. Es así que se encuentra inmerso dentro de ello la Gestión de los Recursos Humanos, la gestión de presupuesto, estructura de la administración, y de las formas de prestación de servicios. Realizado un examen detallado de las transformaciones hace referencia que en los países se dan las convergencias y divergencias desde los puntos de vistas de circunstancias políticas, económicas y las intencionalidades de los encargados de plantear las reformas.

Organización del trabajo.

En términos generales Longo (2004) detalla que: “la organización del trabajo es parte integral del conjunto de políticas y prácticas de Gestión de Recursos Humanos, consignadas a determinar las peculiaridades y condiciones de ejercicio

de los trabajos, así como los requisitos de talento de las personas llamadas, cada caso, a desempeñarla.

Diseño de Puestos

En particular, el diseño de puesto es aquella especialización del contenido del puesto, de las metodologías de trabajo en referencia a los demás puestos que pueda existir dentro de una unidad orgánica, asimismo se elabora con la finalidad de satisfacer a aquellos requisitos tecnológicos, organizacionales, y sociales de una entidad, así como los requisitos personales de su ocupante.

Administración de Puestos

Se considera al procedimiento el cual se establecen deberes y responsabilidades de los servidores prestadores del servicio, en referencia a experiencia y capacidad, que deben ser contratadas para ocuparlas. Asimismo, es el procedimiento de compilación, evaluación y ordenamiento de información referente al puesto de trabajo.

Compensaciones

Podríamos destacar que según Longo (2004) la compensación es el Conjunto de remuneraciones salariales y extra salariales, y no retributivas que la entidad satisface a sus colaboradores con concepto de contraprestación por el aporte que realizan éstos a los fines de la entidad, el mismo que se expresa mediante la labor que desempeña.

En tanto Martínez (2009) hace referencia que, previo al análisis del contenido de los puestos relacionados a las competencias asociadas, es necesario identificar los componentes a considerar, en el diseño de las categorías y escalas retributivas de la entidad, así también los aportes esperados de los empleados, exigencias físicas y mentales, emotivos o de riesgos a que se está inmerso”

Pensiones

Según Lecchetti (2006) describe que las pensiones como aquellos programas de trasposos establecidos por el Estado, con la finalidad de otorgar bienestar económico (seguridad) a los adultos mayores que prestaron servicios bajo un

empleador, asimismo dicho autor precisa que el sistema de pensiones tiene la finalidad de proteger a la mayoría de los trabajadores y a sus respectivas familias en relación a los riesgos económicos emergentes por la edad y el retiro de la actividad laboral, en el caso de nuestro país, el servidor percibe, jubilación y cesantía, o recibe la pensión por viudez, orfandad o sobrevivencia. De otra parte, el sistema de pensiones tiene el objetivo de prevenir la pobreza en la tercera edad, en el que se pretende garantizar un nivel de consumo en el tiempo de vida de una persona.

Desarrollo y Capacitación

Previo a la definición de Desarrollo y Capacitación, es pertinente indicar que, en la actualidad mediante las directivas emitidas por parte del Servir, se ha establecido en el año 2014 mediante la SERVIR, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, la Directiva N° 02-2014-SERVIR/GDSRH, en el cual como parte del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, se estableció siete sub sistemas, en el mismo se encuentra inmerso el sub sistema de la Gestión de Desarrollo y Capacitación, en ese sentido la finalidad de la capacitación es superar el desempeño de los servidores civiles, vigorizando sus competencias y capacidades, en conclusión la capacitación es considerado como aquel camino para perfeccionar la eficiencia y eficacia de las entidades públicas, asimismo es oportuna precisar que de acuerdo a la Ley del Servicios Civil la capacitación considera de una parte la formación profesional y formación laboral.

Progresión en la carrera

Así también es preciso aclarar que tanto la capacitación, como la progresión en la carrera, vienen a formar procesos que viene a ser parte del sub sistema de la Gestiona de la capacitación, por lo que la progresión de la carrera tiende a ser un proceso mediante el cual se va desarrollar una línea de carrera por medio de concursos públicos de méritos, previo a ello si el régimen en el cual laboran lo permite.

Relaciones Humanas y Sociales

Manifiesta Longo (2004), que las relaciones humanas y sociales, establecen un ambiente entre la entidad y los empleados entorno a las políticas internas

referente al personal las mismas que adquieren un contexto determina y una dimensión colectiva.

Asimismo, estas interacciones demuestran un grado de clima laboral el mismo que va a permitir generar un ambiente laboral adecuado que en algunos casos se van alterados por prácticas de sindicalización.

Relaciones laborales individuales y colectivas

En referencia a la relación laboral del individual, a veces el trabajador está inmerso en situaciones de dependencia u obediencia al mandato del empleador la cual genera una desigualdad jerárquica dificultando la posibilidad la existencia de una relación contractual entre empleado y empleador ya que casi siempre la voluntad del trabajador es afectada.

Asimismo, en referencia a las relaciones laborales y colectivas del trabajador estamos hablando del derecho que tienen los trabajadores frente a diferentes acciones de la entidad, como las negociaciones colectivas que la entidad debe cumplir.

Cultura y Clima Organizacional

Romo (2008), Menciona que el Clima laboral depende del contexto en el que se determina la organización, haciendo mención que depende de la cultura que predomina dentro de las costumbres, sentimiento y comportamientos de los integrantes de la organización. El clima laboral puede ser temporal ya que es manipulado con fines políticos y poder que influye en los miembros de la entidad u organización. Mientras que la cultura es permanente o sufre cambios progresivos ya que está adaptado en nuestra historia la cual es lo suficiente, complejo para sufrir manipulaciones.

Administración Pública

Ministerio de Justicia (2016), es un conjunto conformado por instituciones públicas que tiene la finalidad de administrar la economía del estado en bien de la sociedad, brindando sus servicios a la sociedad teniendo como función realizar la gestión directa y permanente del estado y la persona, mediante los diferentes sectores según su competencia.

Normatividad legal:

- a) Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. (Congreso de la Republica, 2002).
- b) Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. (Congreso de la Republica, 2002).
- c) Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013)
- d) Ley N° 28112- Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público. (Congreso de la República, 2003)
- e) Ley N° 28411-Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. (Congreso de la República, 2004).
- f) Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. (Congreso de la República, 2013)
- g) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057

1.4. Formulación del problema

Podríamos destacar que la Ley del Servicio Civil, es la norma que en la actualidad ha generado ciertas reacciones en el ámbito nacional, el cual vislumbra ciertas mejoras sustanciales al empleo público. Las apreciaciones que tiene la referida Ley por parte de los servidores que laboran en las entidades públicas del estado bajo los diversos regímenes, lo consideran como favorables y desfavorables.

Servir como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, instituye, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del Servicio Civil, el mismo que pretende la implementación gradual, asimismo el sistema administrativo, establece directrices enfocados a establecer las normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas para las entidades del sector público. También el Servicio Civil, viene a formar parte del conjunto de medidas Institucionales que articulará y gestionará los recursos humanos de las entidades que se encuentren en servicio del estado peruano, para dinamizar

aquellos intereses actuales de la sociedad y al mismo tiempo buscar mejorar los beneficios de los servidores civiles activos. (Actualidad Gubernamental, 2013)

En la presente investigación se ha considerado plantear la siguiente interrogante de estudio, cuyo fin es contribuir en el diagnóstico acerca de la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica.

1.4.1. Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018?

1.4.2. Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018?

1.5. Justificación del estudio

Es la explicación de los motivos por los cuales se desea investigar, en él se explica las razones porque es conveniente realizar la investigación y cuál es su contribución.

Baptista (2010) Hace mención que: “para realizar la justificación de una investigación es pertinente precisar el porqué de la investigación justificando las razones o los motivos. Podríamos destacar que por medio de la justificación el investigador debe demostrar la trascendencia e importancia del por qué se investiga”.

Conveniencia:

Es importante destacar que en nuestra actualidad existen entidades públicas del Estado peruano (Gobiernos Regionales) que a la fecha vienen gestionando su tránsito ante el servir, y que muchas de ellas vienen poniendo en práctica las directivas emitidas por parte de Servir, en relación a la Gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, existen divergencias en servidores, sobre la implementación de la Ley y su Reglamento, por consiguiente, ha sido conveniente realizar la investigación. De otra parte, cabe preciar que la investigación realizada va a permitir conocer el enfoque o perspectiva de los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica, sobre las dos variables de estudio, en ese sentido la presente va a permitir plantear alternativas de solución frente a la problemática identificada.

Relevancia Social

Es trascendente destacar que la implementación del servicio civil, tiene un grado de impacto ante la sociedad peruana, así también en cierta medida la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, tiene trascendencias óptimas para lograr una gestión administrativa eficiente orientada al servicio de los ciudadanos, tal como establece las Políticas Nacionales de la Modernización de la Gestión Pública al 2021. (PROYECTO/USAID/Perú Pro Descentralización, 2011).

Implicancias prácticas:

En relación a las implicancias prácticas la investigación planteada, surge a la necesidad de mejorar lo concerniente a la Gestión Recursos Humanos, a través de una efectiva planificación, orientado a la prestación de servicios de calidad, y con fines de acabar con el desorganización e inequidades en cuanto a las contrataciones, aspectos remunerativos, deberes y derechos de los servidores

civiles. Es así que el propósito de implementación de la ansiada base legal de la Ley N° 30057, busca fortalecer aquellas Oficinas de Recursos Humano, y contar con instrumentos de gestión modernos en el Gobierno Regional de Huancavelica, enfocados a la modernización del estado.

Valor teórico:

Bisquerra (2009) manifiesta que: es oportuna y preferible tomar situaciones de problemas que respondan a temas o situaciones innovadores (novedosos) e impliquen una actualización o adaptación de planteamiento iniciales; y que estos sirvan para elaborar, desarrollar y proponer teorías que conlleven a fortalecer con nuevos conocimientos los vacíos referidos al conocimiento actual”.

La presente investigación tiene el propósito de ampliar los conocimientos existentes relacionados a la implicancia del nuevo régimen del Servicio Civil, y la gestión de recursos humanos. Asimismo, la relación de los mismos enfoca a lograr una gestión eficiente en los sistemas administrativos, y lograr la calidad de servicio que se presta a los ciudadanos los servidores en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Utilidad metodológica:

Bisquerra (2009) Señala: “las nuevas técnicas de recopilación de datos, permitirán concretar y visualizar, las nociones y sistemas teóricos, que fomenten la complementariedad de orientaciones metodológicos y la interdisciplinariedad a la hora de abordar el estudio de los fenómenos”.

El estudio desarrollado sobre la referida investigación, se desarrolla con la utilización de metodologías científicas, que pueden ser investigadas por la ciencia, una vez que se demuestra su validez y confiabilidad, pudiendo utilizarse en otras investigaciones y en otras instituciones públicas.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General:

- Existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018

1.6.2. Hipótesis específicos:

- Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.
- Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.
- Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.
- Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.
- Determinar es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

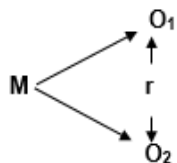
- Determinar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación:

Para la realización de la presente investigación se ha planteado un estudio no experimental, puesto que en su desarrollo no se ha realizado acción alguna de manipulación deliberada de ninguna de las variables, en este caso no se manipulo la variable referido a “Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil”, ni la “Gestión de Recursos Humanos”, más bien fueron estudiados en su condición natural, Hernández (2010).

La investigación se establece como una investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, ya que en el estudio se determinó la relación entre las variables; implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, Sánchez (1996). Siendo del mismo modo de corte transversal o transaccional por que la recolección de los datos sucedió en un momento del tiempo.



Dónde:

M: Muestra probabilística de servidores nombrados y contratados

O₁: Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil

O₂: Gestión de Recursos Humanos.

r: Coeficiente de correlación.

2.2. Variable Operacionalización:

2.2.1. Variables

V1= Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil.

V2= Gestión de Recursos Humanos

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
V2. Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil.	El conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del estado que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del estado peruano. D.L 1023 (2008)	Medirá la implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil.	Preparación de la Entidad	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de la Comisión Acciones de comunicación y sensibilización 	ORDINAL Nunca (1) A veces (2) Raras Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Análisis Situacional	<ul style="list-style-type: none"> Procesos y puestos en la entidad. Oportunidad de mejoras 	
			Aplicación de la Mejora Interna	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de instrumentos de gestión Análisis y determinación de dotación Perfiles de Puestos definidos y valorados. 	
V1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Constituyen, procesos de gestión del activo más valioso una organización de quienes desprenden los conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, que hace posible la integración y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, y por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce. Salud (1999)	Es la respuesta que proporciona el trabajador a la escala valorativa de acuerdo a las alternativas del cuestionario a través de la escala de Likert.	Organización	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de los puestos Administración de puestos 	ORDINAL Nunca (1) A veces (2) Raras Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> Administración de Compensaciones Pensiones 	
			Desarrollo y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación. Progresión en la carrera 	
			Relaciones humanas y sociales	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones laborales individuales y colectivas Cultura y Clima Organizacional 	

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Por su parte Baptista (2006) Definen que una población viene a ser el un conjunto de todos los casos que tienen relación con una serie de descripciones.

Para el caso la población determinada para la presente investigación, estuvo conformada por un total 400 servidores civiles de ambos sexos, pertenecientes al Decreto Legislativo N.º 276 y 1057 del Gobierno Regional de Huancavelica, es así que se describe según el detalle de la siguiente tabla.

Tabla N° 01: Distribución de la población en estudio.

Régimen Laboral	Cantidad	Nombrados	Contratados	%
D.L.276	141	115	26	35%
D.L.1057	259	0	259	65%
Total	400	115	285	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal

En la tabla 1, se aprecia que en su mayoría los servidores pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 con el 65% en condición de personal contratado y solamente el 35% pertenecen al Decreto Legislativo N° 276, de un total de 400 servidores, siendo 115 servidores nombrados y 285 servidores contratados, que laboran en las unidades orgánicas de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica.

2.3.2. Muestra

Según Baptista (2006) argumenta que la toma de muestra al azar, que se intenta es determinado de la población de estudio, por lo que la base matemática se da por la teoría de probabilidades y se utiliza para realizar el contraste (verificación) empírico de la hipótesis. Por lo que, para la definición de la muestra, se utilizó cierta fórmula. Proseguido ello para determinar el cálculo del tamaño de muestra se tuvo un nivel de confianza al 95%, con un error de precisión al 10%, donde el valor p de 0.50 y q= (1-p) = 0,50.

Fórmula empleada *

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

Dónde:

n = Es el tamaño de la muestra de servidores

N = Es el tamaño de la población: 400

Z = Es definido como el Nivel de confianza (95 %).
Donde el valor de la distribución es normal = 1.96.

E = Margen de error= 5 % = 5/100 = 0.05

p = probabilidad de éxito= 50 = 50/100=0.5

q = probabilidad de fracaso= 50=50/100=0.5

Determinación de la muestra:

Para realizar la mencionada operación se ha aplicado la formula detallada que a continuación se muestra:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1) E^2 + Z^2 pq} \quad \text{o} \quad \frac{NZ^2 pq}{(N-1) E^2 + Z^2 pq}$$

1. Reemplazando datos en el numerador:

$$NZ^2 pq \text{ o } NZ^2 pq$$

$$n = 400 (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 400 (3.8416) (0.25)$$

$$n = 384.16$$

$$n = 384.16, \text{ redondeando a dos decimales: } 384.16$$

2. Reemplazando datos en el denominador:

$$(N-1) E^2 + Z^2 pq \quad \text{o} \quad (N-1) E^2 + Z^2 pq$$

$$n = (400-1) (0.1)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = (399) (0.01) + (3.8416) (0.25)$$

$$n = 3.99 + 0.9604$$

$$n = 4.9504$$

3. Reemplazando en la formula los datos obtenidos:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1) E^2 + Z^2 pq} \quad \text{o} \quad \frac{NZ^2 pq}{(N-1) E^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{384.16}{4.9504} = 77.60$$

De lo desarrollado se determina estimar la muestra por afijación proporcional de 196 servidores nombrados y contratados del Gobierno Regional de Huancavelica.

Para tener un mejor enfoque sobre lo descrito se detalla la siguiente tabla.

Tabla N° 02: Distribución de la muestra en estudio

Régimen Laboral	Cantidad	Nombrados	Contratados	%
D.L.276	27	20	7	35
D.L.1057	51	0	51	65
Total	78	20	58	100

Fuente: Elaboración: Propia

La muestra estuvo conformada por 78 servidores nombrados y contratados, de los regímenes del D.L. 276 y D.L. 1057, de los cuales 20 son nombrados y 58 contratados, distribuyéndose por afijación proporcional, correspondiendo 27 servidores (35%) del Decreto Legislativo 276 y 51 servidores (65%) pertenecientes al Decreto Legislativo 1057.

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

De acuerdo a Baptista (2006) define a la encuesta como: aquella técnica basada en interrogantes, sobre un número considerado de individuos, utilizando ciertos cuestionarios, que mediante preguntas efectuados en forma individual, vía

telefónica o correo electrónico, permitieron indagar las características, opiniones, (apreciaciones personales), tradiciones, hábitos, satisfacciones, saberes, modos y calidad de vida, situación ocupacional, etc., dentro de un ámbito de aplicación.

Técnicas: Dentro de las técnicas empleadas en la investigación se ha determinado:

Fichaje: Esta técnica ha permitido recabar información relacionada al marco teórico científico y de los antecedentes enfocados para la investigación.

Encuesta: Es preciso detallar que en la presente investigación se abordó la técnica de encuesta.

Acopio de base de datos: Se precisa que en esta técnica se da inicio al estudio, en el cual: consolida y organiza los datos adquiridos, dando inicio la compilación de bases teóricas hasta la presentación de los trabajos escritos. Los datos se recabarán luego de establecer las muestras, las mismas que contendrán las características a investigar de la población objetivo. La recopilación de información se desarrollará a través del uso de técnicas empleadas por el investigador, finalmente se garantizará el tratamiento de fuentes sobre la objetividad en la información. Gonzalez (2016).

Instrumentos: Sobre la aplicación de los instrumentos se ha establecido según el siguiente detalle:

Ficha de Resumen: Técnica empleada que ha permitido resumir las bases y los antecedentes.

Fichas Textuales: Técnica que ha permitido revisar diferentes textos y transcribir (sintetizar) las fuentes bibliográficas.

Fichas Bibliográficas: Su uso fue permanente el mismo que permitió el registro de datos sobre las fuentes acudidas tanto a textos físicos y fuentes virtuales de información que se tiene.

Cuestionario: La ejecución del cuestionario ha permitido medir las variables de estudio y dimensiones, por el cual se consideró su validez y confiabilidad, de acuerdo a los lineamientos establecidos.

Validación de Instrumento:

La validación del instrumento desarrollado se realizó a través de la técnica de juicio de expertos, habiendo sido validado el contenido de los instrumentos en la presente investigación, fue dado por:

Tabla N° 03: Validez de los cuestionarios

N°	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Valoración
1	Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Doctor en Derecho - Magister en Gestión Pública	Aceptable

Confiabilidad del Instrumento:

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de la presente investigación respecto a las variables se realizó con alfa de Cronbach, habiendo determinado el coeficiente de correlación de 0.830 para la variable implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y 0.840 para la variable gestión de Recursos Humanos. Encontrándose la base datos como parte del anexo del presente trabajo.

A continuación para la recolección de datos se ha ejecutado las acciones de preparación de instrumentos de recolección de datos, determinación de validez y confiabilidad de los instrumentos, gestiones ante la entidad para su autorización en la aplicación del cuestionario, aplicación de cuestionario, tabulación, codificación de los resultados alcanzados y la elaboración del análisis estadístico, procediendo luego al análisis estadístico mediante el programa estadístico (software estadístico IBM SPSS 20) y Microsoft office Excel 2010, para luego pasar los mismos al Microsoft Word 2010, parte del Capítulo III.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Sobre el análisis de datos, cabe mencionar que se ha utilizado el programa estadístico (Software SPSS Versión 20), para sistematizar y procesar la información relacionada a las variables y dimensiones consideradas en la investigación. Por consiguiente, se presenta las tablas de frecuencias, y gráficos de barras, con su respectiva interpretación por cada uno de las variables y

dimensiones. Para el caso de prueba de hipótesis se recurre al coeficiente de concordancia de Tau-b Kendall, asimismo, se utiliza el Tau-b Kendall para comprobar la correlación de las variables investigadas.

Prueba de hipótesis, en consecuencia, se empleó la prueba estadística y el Coeficiente de Concordancia de Tau-b Kendall. Para el que se empleó la hipótesis estadística.

2.6. Aspectos éticos.

Evidentemente la investigación presentada, se ha ejecutado respetando la estructura que nos brinda las normas APA 6ed, y de acuerdo al esquema de diseño de proyecto de la Universidad Cesar Vallejo, así también respetando los derechos de los autores estableciendo citas adecuadas.

Para la recopilación de los datos, se realizó las gestiones correspondientes ante el Gobierno Regional de Huancavelica, en el cual se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

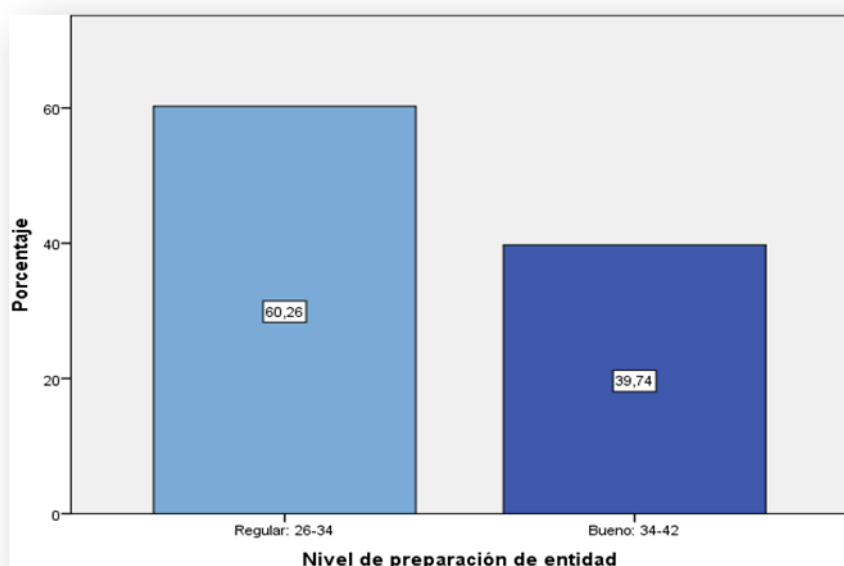
a. Presentación de Resultados descriptivos de la Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil.

Tabla N° 04: Resultado Nivel de Preparación de Entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Regular: 26-34	47	60,3 %
Bueno: 34-42	31	39,7 %
Total	78	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V20

Figura 01: Nivel de Preparación de Entidad



FUENTE: Tabla N° 04

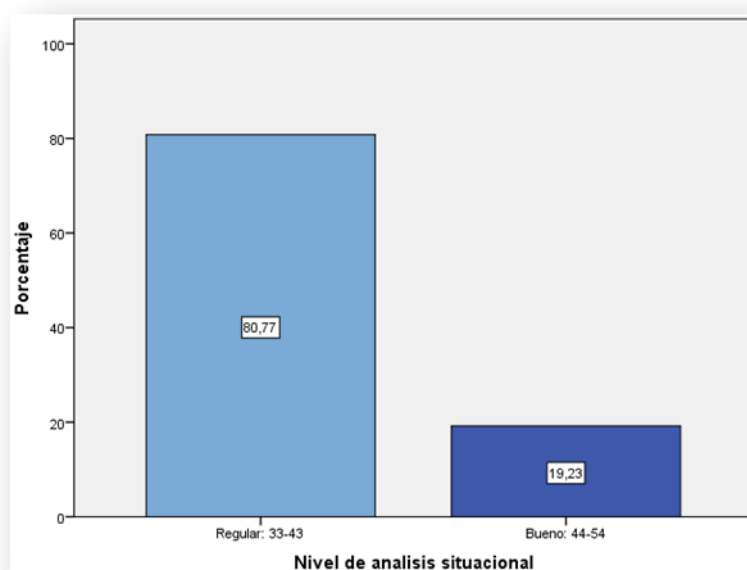
En la **tabla N° 04** y **figura 01**, se observa que el 60.26% de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de preparación de la entidad es de nivel regular, mientras que el 39.74% consideran un nivel bueno, quiere decir que desde la perspectiva de los servidores civiles todavía falta realizar actividades para preparar y planear las rutas necesaria para implementar el nuevo régimen del Servicio Civil en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Tabla N° 05: Nivel de análisis situacional

	Frecuencia	Porcentaje %
Regular: 33-43	63	80,8 %
Bueno: 44-54	15	19,2 %
Total	78	100 %

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura N° 02: Nivel de Análisis Situacional



FUENTE: Tabla N° 05

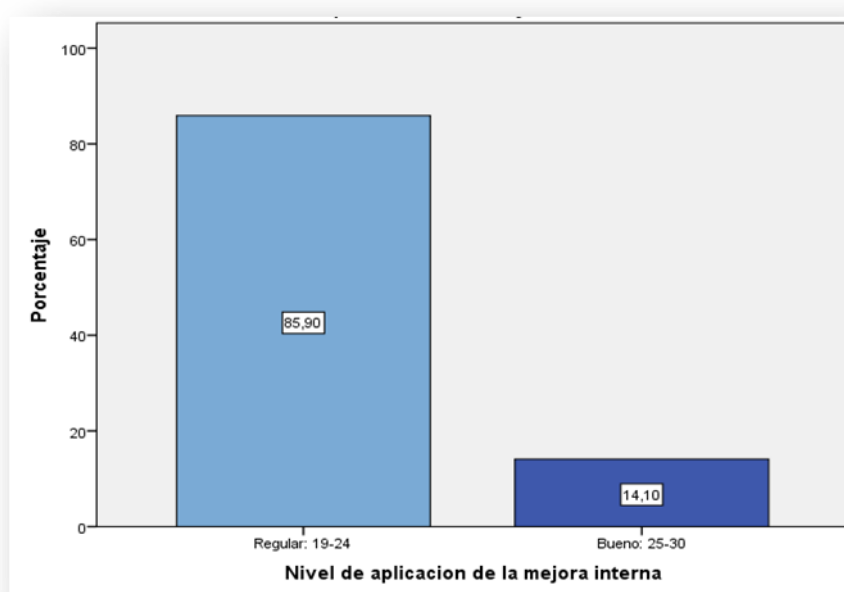
En la **tabla N° 04** y **figura 02**, se observa que el 80.77 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de Análisis situacional de la entidad es de nivel regular, mientras que el 19.23 % consideran un nivel bueno, quiere decir que el nivel predominante de análisis situacional es el nivel regular. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores civiles del Gobierno Regional de Huancavelica aún no se tienen en claro sobre el análisis situacional que deberá dar para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil, como los procesos y puestos en la entidad, y oportunidad de mejoras.

**Tabla N° 06: Nivel de aplicación de la
Mejora Interna**

	Frecuencia	Porcentaje %
Regular: 19-24	67	85,9%
Bueno: 25-30	11	14,1%
Total	78	100%

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura N° 03: Nivel de aplicación de mejora interna



FUENTE: Tabla N° 06

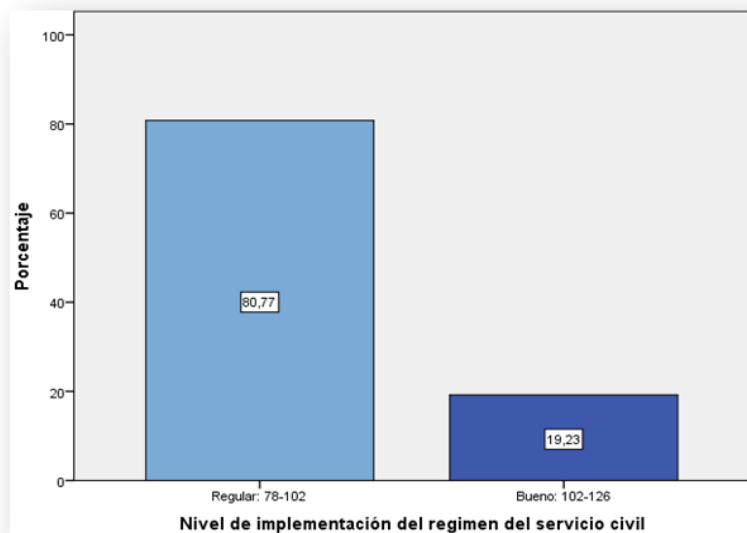
En la **tabla N° 06** y **figura 03**, se observa que el 85.90 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de Aplicación de mejora Interna de la entidad es de nivel regular, mientras que el 14.10 % consideran un nivel bueno, predominando en ello el nivel regular. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores Civiles todavía aún falta realizar actividades de mejora interna dentro de la organización de la Entidad, que permita la adecuada implementación del nuevo régimen de servicio civil en el Gobierno Regional de Huancavelica. En referencia a la mejora de instrumentos de Gestión, Análisis y Determinación de dotación y perfiles de puestos definidos y valorados.

Tabla 07: Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil

	Frecuencia	Porcentaje%
Regular: 78-102	63	80,8%
Bueno: 102-126	15	19,2%
Total	78	100%

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura N° 04: Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil.



FUENTE: Tabla N° 07

En la **tabla N° 07** y **figura 04**, se observa que el 80.77 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil de la entidad es de nivel regular, mientras que el 19.23 % consideran un nivel bueno, predominando en ello el nivel regular. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores civiles todavía falta realizar acciones y procedimientos que la entidad debe optar para el paso al nuevo régimen de servicio civil, así como un adecuado conocimiento de las herramientas para dicho tránsito.

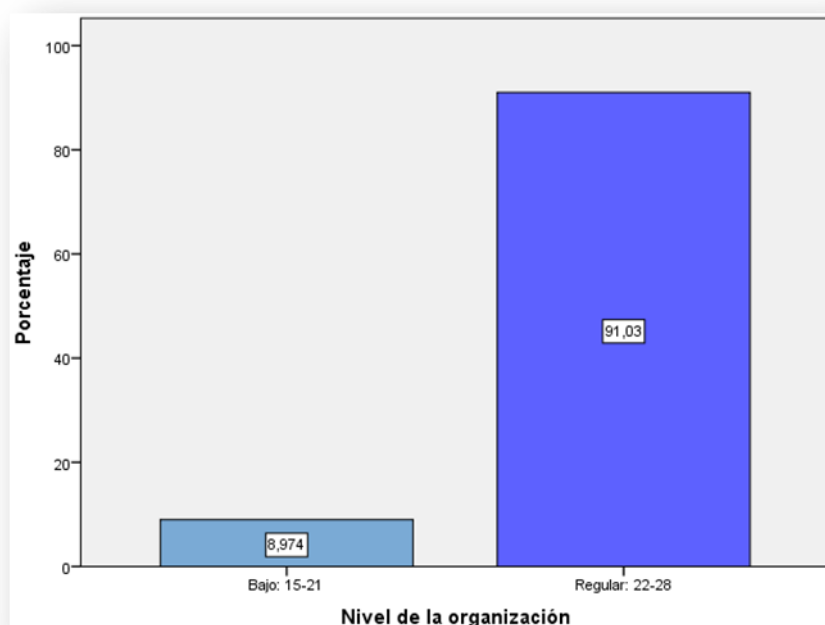
b. Presentación de Resultados descriptivos de la Gestión de Recursos Humanos.

Tabla N° 08: Nivel de la Organización.

	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo: 15-21	7	9,0%
Regular: 22-28	71	91,0%
Total	78	100%

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura N° 05: Nivel de la Organización



FUENTE: Tabla N° 08

En la **tabla N° 08** y **figura 05**, se observa que el 91.03 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de Organización de la Gestión de Recursos Humanos es de nivel regular, mientras que el 8.97 % consideran un nivel bajo, predominando el nivel regular. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores civiles, el nivel de organización de la Gestión de Recursos Humanos, en relación a las dimensiones de diseño de puestos y administración de puesto, es regular. Del mismo se deduce que en la actualidad aun la entidad aún no ha actualizado instrumentos de

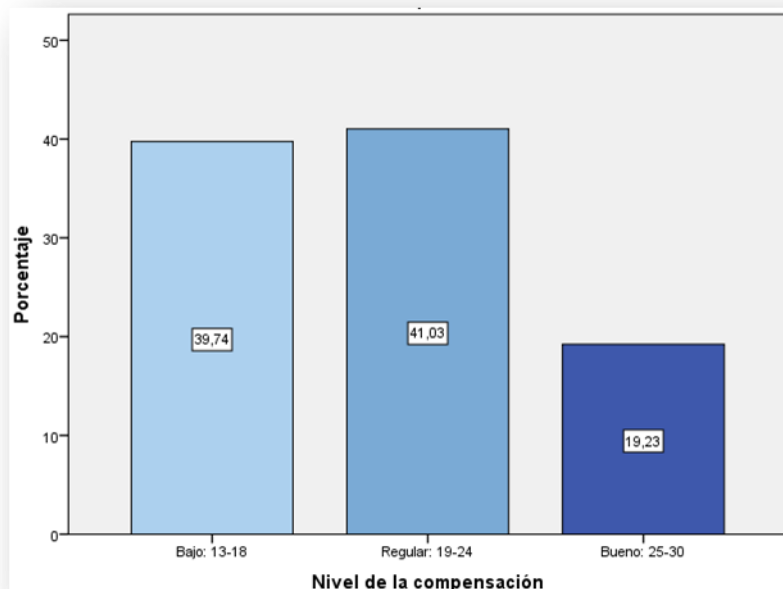
gestión, reordenamiento de cargos (CAP-Provisional) de acuerdo a la realidad, valorización de puestos de acuerdo al PAP, establecido de políticas y procedimientos relacionados a la Gestión de Recursos Humanos.

Tabla N° 09: Nivel de la Compensación

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 13-18	31	39,7%
Regular: 19-24	32	41,0%
Bueno: 25-30	15	19,2%
Total	78	100,0%

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura N° 06: Nivel de la Compensación



FUENTE: Tabla N° 09

En la **tabla N° 09** y **figura 05**, se observa que el 19.23 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de Compensación es de nivel bueno, el 41.03 % de servidores civiles consideran un nivel regular y mientras el 39.74 % de servidores civiles consideran un nivel bajo, predominando el nivel regular y bajo. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores el nivel de la Compensación no cumple con sus expectativas, en relación a escalas de remuneraciones con otros Gobiernos

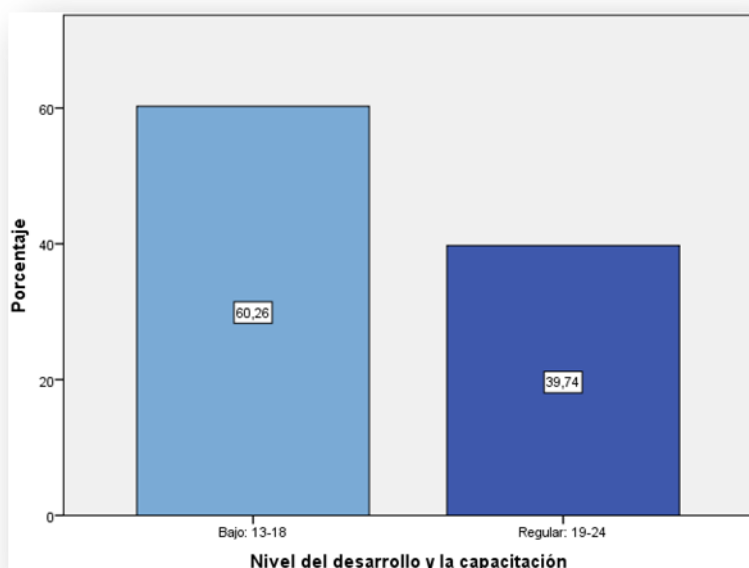
Regionales, en relación la responsabilidad que asume, e incremento en sus ingresos y en relación a las pensiones.

Tabla 10: Nivel del desarrollo y la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 13-18	47	60,3%
Regular: 19-24	31	39,7%
Total	78	100,0%

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura 07: Nivel del desarrollo y la capacitación



FUENTE: Tabla N° 10

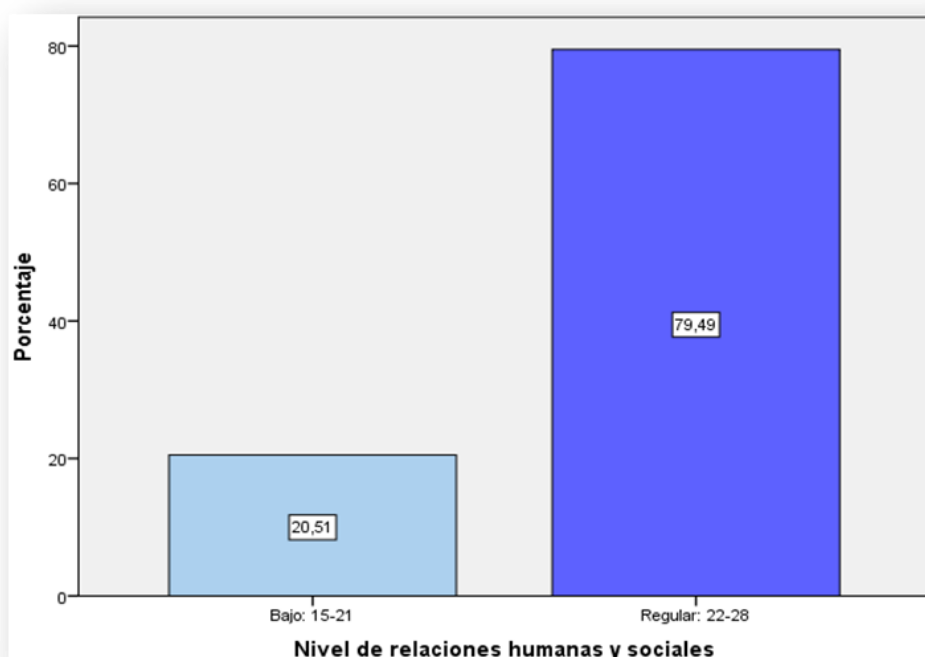
En la **tabla N° 10** y **figura 07**, se observa que el 39.74 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de desarrollo y la capacitación de la entidad es de nivel regular, mientras que el 60.26 % consideran un nivel bajo, quiere decir que el nivel predominante de desarrollo y la capacitación es el nivel bajo. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores aún falta realizar actividades que permitan el desarrollo y capacitación, en cuanto a mejorar competencias y capacidades de los servidores, la aprobación de instrumentos de gestión tal como el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), del Gobierno Regional de Huancavelica.

Tabla N° 11: Nivel de relaciones humanas y sociales

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 15-21	16	20,5%
Regular: 22-28	62	79,5%
Total	78	100%

FUENTE: Base de datos del investigador SPSS V22

Figura N° 08: Nivel de Relaciones Humanas y Sociales



FUENTE: Tabla N° 11

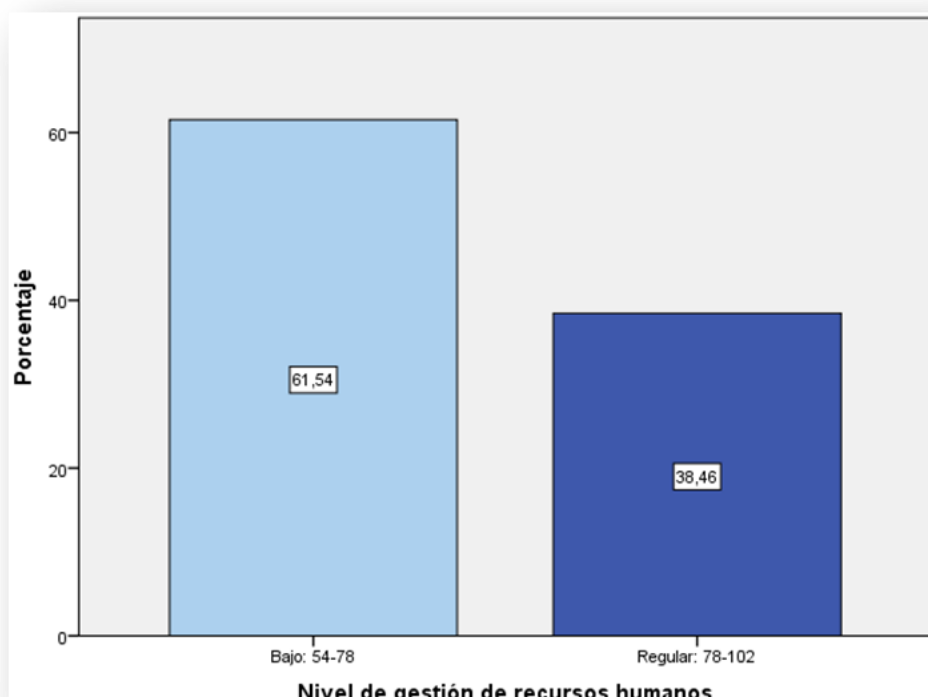
En la **tabla N° 11** y **figura 07**, se observa que el 79.49 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el nivel de relaciones humanas y sociales de la entidad es de nivel regular, mientras que el 20.51 % consideran un nivel bajo, quiere decir que el nivel predominante de relaciones humanas y sociales es el nivel regular. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores aún falta realizar acciones que permitan una adecuada socialización entre servidores civiles, así como mejorar las relaciones interpersonales y colectivas, cultura y clima organizacional.

Tabla N° 12: Nivel de Gestión de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo: 54-78	48	61,5%
Regular: 78-102	30	38,5%
Total	78	100%

FUENTE: Base de datos de la investigadora SPSS V22

Figura N° 09: Nivel de Gestión de Recursos Humanos



FUENTE: Tabla N° 12

En la **tabla N° 12** y **figura 09**, se observa que el 38.46 % de los servidores civiles de Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018, manifiestan que el variable de Gestión de Recursos Humanos es de nivel regular, mientras que el 61.54 % consideran un nivel bajo, predominando en ello el nivel bajo. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores civiles todavía falta realizar acciones que permitan gestionar de forma más adecuada los Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica.

3.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis

Las pruebas de hipótesis a nivel general y específico se realizaron bajo la prueba de correlación mediante el software estadístico SPSS Statistics, la prueba utilizada fue la no paramétrica Tau-b de Kendall, tal como se aprecia en la Tabla N° 12.

Tabla N° 13: Valores de correlación

Tipo de correlación	Valor
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	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

a. Prueba de hipótesis general

Para la contrastación o prueba de hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de correlación de Tau-b de Kendall, debido a que esta prueba estadística es adecuada para observar las relaciones entre variables de tipo cuantitativa.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula H_0 :

$$H_0 (\rho > 0,05)$$

No existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis alterna H_1 :

$$H_1 (\rho \leq 0,05)$$

Existe una relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Tau-b de Kendall

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 14: Correlación de las Variables Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos.

Correlaciones				
		Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil		Nivel de gestión de recursos humanos
Tau b de Kendall	Nivel de implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Nivel de Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla N° 14 se puede apreciar la relación entre la implementación del régimen del servicio civil y la Gestión de Recursos Humanos, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva media, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,550 tal como se muestra.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que entre la implementación del nuevo régimen del servicio civil se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula H_0

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis alterna H_1

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Tau-b de Kendall

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla Nº 15: Correlación entre variable Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y dimensión Organización.

Correlaciones				
		Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil		Nivel de la organización
	Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,153
		Sig. (bilateral)	.	,179
Tau b de Kendall		N	78	78
	Nivel de la Organización	Coeficiente de correlación	,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,179	.
		N	78	78

En la **tabla Nº 15**, se puede apreciar la relación entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y el nivel de organización de los Recursos Humanos, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva muy débil, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,153 tal como se muestra.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,179) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 17,9% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre la implementación del régimen del servicio civil y el nivel de organización.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis Alternativa, por lo que podemos concluir que la implementación del régimen del servicio civil no se relaciona con la organización en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula H_0

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis alternativa H_1

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Organización de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadístico de prueba

Tau-b de Kendall

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 16: Correlación entre variable implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la dimensión Compensación.

		Correlaciones	
		Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Nivel de la compensación
Tau b de Kendall	Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 78
	Nivel de la Compensación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,698** ,000 78

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

En la tabla N° 16 se puede apreciar la relación entre la implementación del régimen del Servicio Civil y el nivel de Compensación de los Recursos Humanos, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva media, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,698 tal como se muestra.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la Implementación del régimen del servicio civil y la Compensación de los Recursos Humanos.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que la implementación del régimen del Servicio Civil se relaciona con la Compensación en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula H_0

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe una relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Compensación de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis alterna H_1

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe una relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Compensación de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Tau-b de Kendall

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla N° 17: Correlación entre variable implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la dimensión Desarrollo y Capacitación.

		Correlaciones		
			Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Nivel del desarrollo y la capacitación
	Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Tau b de Kendall		N	78	78
	Nivel del Desarrollo y la Capacitación	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla N° 16 se puede apreciar la relación entre la implementación del régimen del Servicio Civil y el nivel de Desarrollo y Capacitación de los Recursos Humanos, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva media, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,601 tal como se muestra.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y el Desarrollo y Capacitación de los Recursos Humanos.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que la implementación del régimen del servicio civil se relaciona con el desarrollo y capacitación en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula H_0

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Hipótesis alterna H_1

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba

Tau-b de Kendall

Calcular los valores de la prueba estadística

Tabla Nº 18: Correlación entre variable implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la dimensión Relaciones Humanas y Sociales.

		Correlaciones	
		Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Nivel de relaciones humanas y sociales
Tau b de Kendall	Nivel de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 78
	Nivel de relaciones humanas y sociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,248* ,030 78

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la **tabla Nº 18** se puede apreciar la relación entre la Implementación Del Régimen del Servicio Civil y el nivel de Relaciones Humanas y Sociales de los Recursos Humanos, de lo cual podemos decir que existe correlación positiva débil, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,248 tal como se muestra.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,030) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 3% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Relaciones Humanas y Sociales.

Conclusión estadística.

Se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que la Implementación del Régimen del Servicio Civil se relaciona con las Relaciones Humanas y Sociales en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.

IV. Discusión

El análisis de los resultados de la investigación, acerca de las variables de estudio en el Gobierno Regional de Huancavelica, son producto de la aplicación de las encuestas a los Servidores Civiles de los regímenes Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057.

Primero: Teniendo como Hipótesis general “Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú 2018.

Al abordar la validez de la relación que existe entre la implementación del nuevo régimen de Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, es claro que la validez interna está controlada.

Por lo que en términos generales se identificó la presencia de una relación positiva entre los niveles de Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2018.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con lo obtenido de (Rocal, 2015), confirma la relación obtenida entre las variables Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos según los directivos, donde el coeficiente de correlación obtenido arroja una correlación positiva, mencionado también que la implementación del Régimen del Servicio Civil ha avanzado de manera parcial, en las entidades de gobierno nacional.

Segundo: Referente a la hipótesis específica: Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización, se determinó, que la significancia bilateral asintótica (0.179) es mayor que el nivel de significancia teórica (0.05), contrastando que no existe correlación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica. Ello implica que en la actualidad los servidores civiles no tienen una perspectiva definida acerca del diseño de puestos y sobre la administración de puestos, en ese sentido de lo investigado,

confrontando con (V́ctor Torres Balcázar, 2016), Que, el proceso de tránsito requiere un conjunto de acciones, aplicación de herramientas y actualización de los documentos de gestión, los mismos que deben ser implementadas por los responsables de oficina pertinente y de representantes de los equipos a su a su cargo.

Tercero: Respecto a la hipótesis “Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, se determinó que la significancia bilateral asintótica (0.00) es menor que el nivel de significancia teórica (0.05), contrastando que existe correlación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, es decir los servidores civiles tienen una perspectiva clara de la compensación, es decir los ingresos y beneficios que la entidad destinará al servidor como retribución de la prestación de servicios cuando se haya migrado al régimen del Servicio Civil en la Entidad. Como indica (Llerena, 2015), en nuestra actualidad las condiciones laborales de los diferentes regímenes laborales y regímenes especiales, tiene un trato económico y condiciones diferentes en cuanto a la compensación en aplicación a la Ley del Servicio Civil busca estandarizar en un régimen único los regímenes laborales y tiene la perspectiva de ordenar en una sola planilla pública.

Cuarto: Para el caso de la Hipótesis “Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, se determinó que la significancia bilateral asintótica (0.00) es menor que el nivel de significancia teórica (0.05), contrastando que existe correlación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, ello implica que los servidores civiles tienen una perspectiva clara en cuanto a desarrollo y capacitación conocen que es necesario su especialización y preparación para desarrollar sus funciones y que

además les permitirá realizar una línea de carrera a través de concursos de méritos, indicando lo mismo (Llerena, 2015) La Ley de Servicio Civil, es considerada como parte de la modernización del Estado el mismo que a través de la administración pública busca la eficiencia y eficacia el cual va relacionado el desempeño de los servidores civiles por sus competencias y capacidades como parte de la formación Profesional, asimismo la Formación laboral.

Quinto: Finalmente respecto la hipótesis “Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas en el Gobierno Regional de Huancavelica, se determinó que la significancia bilateral asintótica (0.00) es menor que el nivel de significancia teórica (0.05), contrastando que existe correlación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas en el Gobierno Regional de Huancavelica, ello implica que los servidores civiles consideran un tanto no alentador las relaciones humanas y sociales que puedan establecer la entidad con los servidores civiles, las políticas y prácticas del cuando se haya migrado al régimen del Servicio Civil en el Gobierno Regional de Huancavelica, precisando también (Víctor Torres Balcázar, 2016) que la decisión inicio del proceso de tránsito a un nuevo régimen conlleva al levantamientos de grupos sociales generando resistencias, quienes se muestran siempre frente a la aparición de nuevos escenarios que implantan con nuevas reglas capaz de romper el estado clásico de la Gestión de Recursos Humanos en el sector público.

V. Conclusión

- Primero: Se determinó que el coeficiente de correlación estadísticamente entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018 según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual 0.550, por consiguiente, podemos decir que existe una correlación positiva media.
- Segundo: Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú -2018 según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual 0.153, por lo que se concluye que existe una correlación positiva muy débil.
- Tercero: Del mismo modo se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú -2018 según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual 0.698, por lo que podemos decir que existe correlación positiva media.
- Cuarto: Asimismo, se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú -2018 según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual 0.601, por lo que se concluye que existe una correlación positiva media.
- Quinto: Y determinado del mismo modo la correlación estadística entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones Humanas y Sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018 según el coeficiente de Tau-b de Kendall es igual 0.248, por lo que se concluye que existe una correlación positiva débil.

VI. Recomendaciones

- Primero: Al Gobierno Regional de Huancavelica, a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, debe emprender acciones de sensibilización a servidores, establecer estrategias para concientizar a los funcionarios y Directivos sobre los beneficios, elaboración de documentos de gestión, iniciar la conformación de comité de tránsito, en referencia al marco normativo de la Ley del Servir
- Segundo: Realizar un reordenamiento de cargos mediante el CAP Provisional y otros documentos relacionados al mismo, para lograr un buen diseño de puestos y una adecuada administración de Gestión de Recursos Humanos.
- Tercero: Difundir el marco normativo de la reglamentación de compensación, el mismo que está enmarcado actualmente en relación a la Ley del Servicio Civil sobre sus beneficios e ingresos y la nivelación de los regímenes laborales.
- Cuarto: Que, frente a la falta de Compromiso de los Funcionarios y Directivos por implementar la Capacitación como Estrategia Institucional en el componente de Desarrollo y Capacitación, la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Sede Central debe impulsar la aprobación del instrumento de gestión: Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), en sus 03 etapas: Etapa de Planificación, Etapa de Ejecución y Etapa de Evaluación, a fin de promover la actualización, desarrollo profesional y potenciar las capacidades de los servidores pertenecientes al Gobierno Regional de Huancavelica.
- Quinto: Que, teniendo en consideración que la Ley del Servir, considera como un sub sistema la gestión de relaciones humanas y sociales, se sugiere al gobierno Regional de Huancavelica dar como soporte las condiciones para un ambiente de trabajo laborable, la misma que contribuya el logro de los fines y objetivos institucionales.

VII. Referencias

- Actualidad Gubernamental. (2013). *Régimen del Servicio Civil*. En C.A. Cañedo, Régimen del Servicio Civil. Lima.: Pacifico S.A.C.
- Cañedo, C.A (2013) *Régimen del Servicio Civil* Lima.: Pacifico S.A.C.
- Congreso de la República (2002), *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*
- Congreso de la República (2013), *Ley del Servicio Civil*.
- Congreso de la República (2014), *Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM*
- Franco Ghiglione (2015) *Tesis Maestría en Gestión Empresarial "Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación. De www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdta/tespo/e_qhiges075.pdf*
- Francisco Longo (2004) *Merito y Flexibilidad, la Gestión de Personas en las Organizaciones del Sector Público*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006), *Metodología de la Investigación*
- Karla Gabriela, Vásquez Quesada (2015). "Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una Estrategia de Evaluación de Impacto bajo el Ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica". De http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2015/vasquez_quesada_karla_pr_2015.pdf
- Koldo Echebarria (2018) *La Gestión de Recursos Humanos en el sector Público, tendencias y Desafíos. De http://www.esade.edu/public/modules/news/files/10_la_gestin_de_los_recursos_humanos_en_el_sector_publico_tendencias_y_desafos_copy1.pdf*
- Lecchetti, Rafael Rofman y Leonardo (2006) *Sistema de pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura*
- Llerena, Zea Betsabe Aurora (2015), Tesis Doctorado en Ciencias Sociales. "Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015. De <https://core.ac.uk/download/pdf/54222618.pdf>
- Matinez, Eduardo Martinez E. y Francisco (2009) "Capacitación por Competencia, principios y métodos".
- Medina Hernandez, Luis Alberto, (2015), Tesis Maestría en Gestión Pública "Evaluación de Gerentes y Directivos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica aplicando la Ley Servir-2016.
- Ministerio de Justicia (2016), *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*.
- PROYECTO/USAID/Perú (2011) *Reforma del Estado y Modernización de la Gestión Pública*
- Servir (2014), *Directiva N° 02-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE*

- Servir (2017), *“Lineamiento para el transito al nuevo régimen del Servicio Civil, aprobado, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE.*
- Servir (2017), *“Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio, Ley N° 30057”, Directiva N° 003-2017-SERVIR/GDSRH.*
- Servir (2017), Directiva N° 001-2017-SERVIR/GDSRH, *“Normas para la aplicación de Mapeo de Puestos de la Entidad”*
- Simon L. Dolan, y Mario Raich (2010) *Gestión de las Personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades”*
- Víctor Torres Balcázar (2016), Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Gestión Pública. *“La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”.* De http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8124/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título de la Tesis: “La Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICO</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p> <p>Determinar es la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Ha. Existe una relación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018?</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Ha. Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p> <p>Ha. Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la compensación en el en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p> <p>Ha. Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p> <p>Ha. Existe relación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018.</p>	<p>V1= Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil Humanos SERVIR-PE (2014).</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de la Entidad - Análisis Situacional - Aplicación de Mejora interna <p>V2 = Gestión de Recursos Humanos (Decreto Legislativo 1023)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización - Compensación - Desarrollo y Capacitación - Relaciones Humanas y Sociales. 	<p>El Método general: es el método científico.</p> <p>Tipo de estudio: no experimental</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación de variables.</p> <p>Población: 400 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica</p> <p>Muestra: 78 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica</p> <p>Muestreo: probabilístico, aleatorio simple.</p>

Anexo 02: Validación de Instrumentos

TITULO DE LA TESIS: “La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018”

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	PREPARACIÓN DE LA ENTIDAD	CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN	¿El G.R.H. con que frecuencia mediante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha dado a conocer la ruta que la Entidad deberá seguir para transitar al nuevo Régimen del Servicio Civil?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Alguna vez el G.R.H. a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha brindado información dando a conocer que la Entidad debe conformar la Comisión de Tránsito para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que la conformación de la Comisión de Tránsito, impulsará el proceso, la difusión y supervisión en el desarrollo de cada etapa?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cómo servidor público, de ser el caso, está en la disposición de formar parte de la comisión de tránsito?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y SENCIBILIZACIÓN	¿El G.R.H. ha desarrollado acciones de difusión, y estrategias de sensibilización respecto al proceso de tránsito de la Entidad para que estas conozcan los objetivos, importancia y beneficios del nuevo Régimen del Servicio Civil?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cómo servidor público, se ha informado por cuenta propia acerca de la reforma del Servicio Civil?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree Ud. que los objetivos del nuevo régimen del Servicio Civil mejorarán la calidad de Servicio de la Entidad?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera Ud. que, a la migración al nuevo Régimen del servicio Civil, será beneficioso para su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿En el G.R.H. se viene utilizando las directivas y formatos oficiales publicados por SERVIR, como herramientas de trabajo en la implementación del mismo?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera un reto generar el cambio de enfoque o cultura de la Gestión de Recursos Humanos en el Estado, pasando de un rol administrativo a uno que sea basado en el desarrollo del servidor?						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

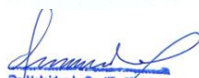

 Dr. Hulsides L. Castillo Mendoza
 CAL N° 48549
 480049
 FIRMA DEL EVALUADOR



ANÁLISIS SITUACIONAL.	PROCESOS Y PUESTOS EN LA ENTIDAD	¿Alguna vez el G.R.H. ha realizado un inventario de puestos de la Entidad, que permita el recojo y sistematización de los puestos para conocer las funciones de los puestos y ocupantes?							✓	✓	✓	✓			
		En merito a reforma del Servicio civil. ¿Conoce si el G.R.H. ha realizado un inventario de procesos de la Entidad, que permita conocer los procesos que ejecuta para el cumplimiento de sus funciones?								✓	✓	✓	✓		
		¿Alguna vez el G.R.H. ha realizado el Mapeo de Puesto Clasificado según régimen y metodología de SERVIR, que sirva de insumo para que la Entidad determine la dotación de Servidores Civiles?								✓	✓	✓	✓		
	OPORTUNIDAD DE MEJORAS	¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Puestos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?								✓	✓	✓	✓		
		¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Procesos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?								✓	✓	✓	✓		
		¿Los responsables han hecho un informe sobre identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos?								✓	✓	✓	✓		
		Su jefe, participa en el establecimiento de políticas de RR. HH								✓	✓	✓	✓		
		¿Sabe si el G.R.H. como entidad interesada ha dado "inicio de proceso de implementación ante la Presidencia Ejecutiva de SERVIR"?								✓	✓	✓	✓		
		¿Está de acuerdo Ud. que la entidad donde labora se adecue al proceso de oportunidades de mejoras internas en relación al nuevo Régimen del Servicio Civil?								✓	✓	✓	✓		
		¿Considera que la Implementación de la reforma tendrá impacto de cambios dramáticos en los servidores civiles el G.R.H.?								✓	✓	✓	✓		
APLICACIÓN DE LA MEJORA INTERNA	MEJORA DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	El G.R.H. ha realizado la identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos que permitan mejorar los procesos críticos que ejecuta la Entidad?							✓	✓	✓	✓			
	ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE DOTACIÓN	¿El G.R.H. ha realizado el análisis de la Dotación de los Recursos Humanos que requiere la Entidad?							✓	✓	✓	✓			
		¿El G.R.H. ha realizado la actualización y aprobación de documentos e instrumentos de Gestión, en relación a los recursos Humanos de la entidad y normativa vigente?								✓	✓	✓	✓		


 Dr. Helesides L. Castillo Mendoza
 CAL N° 48549
 ABOGADO
 FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ORGANIZACIÓN	DISEÑO DE PUESTOS	¿Cree Ud. que el G.R.H. actualiza los instrumentos de gestión de la entidad, relacionado a la Gestión de Recurso Humanos según la normativa vigente?						✓		✓		✓		✓		
			¿Cree Ud. que el G.R.H. en mérito a la reforma del Servicio Civil, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones según cada puesto?						✓		✓		✓		✓		
		ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	¿Cree Ud., que la rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de Gestión como MOF, ROF, CAP-P?						✓		✓		✓		✓		
			¿El G.R.H. actualmente administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP?						✓		✓		✓		✓		
			En aplicación de la ley del Servicio Civil, ¿Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica?						✓		✓		✓		✓		
			¿Ha sido rotado de puesto de trabajo en los últimos 6 meses?						✓		✓		✓		✓		
			¿El G.R.H., cuenta con las políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos?						✓		✓		✓		✓		
	COMPENSACIÓN	COMPENSACIÓN	¿Considera Ud. que hay una igualdad entre la escala de remuneraciones del Gobierno Regional de Huancavelica, en comparación con otros Gobiernos Regionales?						✓		✓		✓		✓		
			¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume según su escala remunerativa actual?						✓		✓		✓		✓		
			¿En el tiempo que labora ha recibido algún incremento en sus ingresos, tales como: Remuneración, incentivo bonificación u otros?						✓		✓		✓		✓		
			¿La remuneración que percibe Ud. es suficiente para cubrir su canasta familiar y mejorar su calidad de vida?						✓		✓		✓		✓		
			¿Cree Ud. que la coexistencia de los 03 regímenes laborales (D.L. 276, D.L. N° 728 y D.L. 1057), genera desorden administrativo, distorsiones y desmotivación de personal en relación a la compensación económica?						✓		✓		✓		✓		



Dr. Helesides L. Castillo Mendoza
 CAL N° 48549
 ABOGADO
 FIRMA DEL EVALUADOR



		PENSIONES	¿Está de acuerdo que, para su aporte a su fondo de pensiones, solo sea deducido de algunos conceptos remunerativos y no del ingreso total que percibe?, responda si corresponde.							✓	✓	✓	✓					
			¿Considera Ud. que su aporte al sistema Pensionario, es suficiente como previsión para cuándo cese?						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
DESARROLLO Y CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN	¿Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?								✓	✓	✓	✓					
		¿Ha recibido algún tipo de Capacitación por parte de la Entidad?								✓	✓	✓	✓					
		¿Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están alineadas a los objetivos del Área en el que labora?									✓	✓	✓	✓				
		¿Cree estar bien capacitado y formado para atender al usuario?									✓	✓	✓	✓				
	PROGRESIÓN EN LA CARRERA	¿Considera que mejorará sus competencias y capacidades en cuanto a la calidad de servicios, con la implementación del Plan de Desarrollo de Personas PDP?.									✓	✓	✓	✓				
		Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional, para ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier entidad del Estado.										✓	✓	✓	✓			
RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS	¿Considerando que la meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de los servidores, incentive despidos masivos?									✓	✓	✓	✓				
		¿Considera que la calidad del Clima Laboral es óptima en el Gobierno Regional de Huancavelica?									✓	✓	✓	✓				
		¿Si estuviera en medio de un conflicto de intereses sabe a dónde acudir dentro de la entidad?										✓	✓	✓	✓			
		¿El sindicato de trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica soluciona los conflictos laborales de los trabajadores?										✓	✓	✓	✓			
		¿Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo?										✓	✓	✓	✓			
	CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Es buena la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?										✓	✓	✓	✓			
		¿Su jefe promueve el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales?										✓	✓	✓	✓			
		¿Cree que la institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base al desempeño y/o méritos alcanzados?											✓	✓	✓	✓		
		¿El clima laboral que hay en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?											✓	✓	✓	✓		
													✓	✓	✓	✓		


 Dr. Helesides L. Castillo Mendoza
 CAL N° 48549
 ABOGADO
 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 03: Validación de Instrumentos por Expertos



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA"

OBJETIVO: Conocer la Opinión sobre la Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil en el Gobierno Regional de Huancavelica.

DIRIGIDO A: Servidores de Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo 1057.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Derecho- Magister en Gestión Pública.

VALORACION:

Porcentaje	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0

Helsides L. Castillo Mendoza
Dr. Helsides L. Castillo Mendoza
CAL N° 46549
ABOGADO

FIRMA DEL EVALUADOR



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA"

OBJETIVO: Conocer la Opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica.

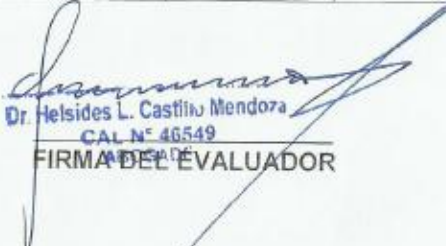
DIRIGIDO A: Servidores de Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo 1057.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Derecho- Magister en Gestión Pública.

VALORACION:

Porcentaje	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0


Dr. Helsides L. Castillo Mendoza
CAL N° 46549
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 04: Instrumentos de Recolección de Datos.

 ESCUELA DE POSGRADO <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO
--	--

CUESTIONARIO SOBRE: “La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018”

Estimado (a) Servidor (a).

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la **implementación del nuevo régimen del servicio civil**; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Unidad Orgánica: _____ Fecha:/...../.....

Grupo ocupacional: (P) (T) (A)

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 23 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

Nº	ITEMS	Categorías				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN DE LA ENTIDAD						
1	¿El G.R.H. con que frecuencia la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha dado a conocer la ruta que la Entidad deberá seguir para transitar al nuevo Régimen del Servicio Civil?					
2	¿Alguna vez el G.R.H. a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha brindado información dando a conocer que la Entidad debe conformar la Comisión de Tránsito para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil?					
3	¿Considera que la conformación de la Comisión de Tránsito, impulsará el proceso, la difusión y supervisión en el desarrollo de cada etapa?					
4	¿Cómo servidor público, de ser el caso, está en la disposición de formar parte de la comisión de tránsito?					
5	¿El G.R.H. ha desarrollado acciones de difusión, y estrategias de sensibilización respecto al proceso de tránsito de la Entidad para que estas conozcan los objetivos, importancia y beneficios del nuevo Régimen del Servicio Civil?					
6	¿Cómo servidor público, se ha informado por cuenta propia acerca de la reforma del Servicio Civil?					
7	¿Cree Ud. que los objetivos del nuevo régimen del Servicio Civil mejorarán la calidad de Servicio de la Entidad?					
8	¿Considera Ud. que, a la migración al nuevo Régimen del servicio Civil, será beneficioso para su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública?					
9	¿En el G.R.H. se viene utilizando las directivas y formatos oficiales publicados por SERVIR, como herramientas de trabajo en la implementación del mismo?					
10	¿Considera un reto generar el cambio de enfoque o cultura de la Gestión de Recursos Humanos en el Estado, pasando de un rol administrativo a uno que sea basado en el desarrollo del servidor?					
DIMENSIÓN 2: ANALISIS SITUACIONAL		1	2	3	4	5
11	¿Alguna vez el G.R.H. ha realizado un inventario de puestos de la Entidad, que permita el recojo y sistematización de los puestos para conocer las funciones de los puestos y ocupantes?					
12	En merito a reforma del Servicio civil. ¿Conoce si el G.R.H. ha realizado un inventario de procesos de la Entidad, que permita conocer los procesos que ejecuta para el cumplimiento de sus funciones?					
13	¿Alguna vez el G.R.H. ha realizado el Mapeo de Puesto Clasificado según régimen y metodología de SERVIR, que sirva de insumo para que la Entidad determine la dotación de Servidores Civiles?					
14	¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Puestos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?					
15	¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Procesos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?					
16	¿Los responsables han hecho un informe sobre identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos?					
17	Su jefe, participa en el establecimiento de políticas de RR. HH					

18	¿Sabe si el G.R.H. como entidad interesada ha dado “inicio de proceso de implementación ante la Presidencia Ejecutiva de SERVIR”?					
19	¿Está de acuerdo Ud. que la entidad donde labora se adecue al proceso de oportunidades de mejoras internas en relación al nuevo Régimen del Servicio Civil?					
20	¿Considera que la Implementación de la reforma tendrá impacto de cambios dramáticos en los servidores civiles el G.R.H.?					
21	El G.R.H. a fin de tener una organización más productiva y competitiva, en relación al plan de mejoras, ¿busca optimizar la efectividad a través de herramientas y conjuntos de acciones?					
	DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DE LA MEJORA INTERNA	1	2	3	4	5
22	¿El G.R.H. ha realizado la identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos que permitan mejorar los procesos críticos que ejecuta la Entidad?					
23	¿El G.R.H. ha realizado el análisis de la Dotación de los Recursos Humanos que requiere la Entidad?					
24	¿El G.R.H. ha realizado la actualización y aprobación de documentos e instrumentos de Gestión, en relación a los recursos Humanos de la entidad y normativa vigente?					
25	¿El G.R.H. requiere de la elaboración de esquema de equipos funcionales y plan de trabajo para la mejora continua?					
26	¿A la actualidad el G.R.H. ha tomado acción alguna, referente a la elaboración de los perfiles de puestos y la valoración de estos, establecidos en el análisis de dotación?					
27	¿Su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas y estas estén de acuerdo a las normas?					
28	¿En los últimos años su área ha sido implementada con un manual de procesos?					
29	¿Considera que la propuesta de reorganización de la entidad que en concordancia a la reforma de la ley del servicio civil beneficiarán en un grado significativo a la entidad?					
30	¿Considera Ud. que el Ordenamiento y entrada en vigencia del servicio civil influirá en cuanto a beneficios para los que pasen al nuevo régimen de carrera pública?					



Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE: “La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018”
Estimado (a) Servidor (a).

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la **Gestión de Recursos Humanos;** como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Unidad Orgánica: _____ Fecha:/...../.....

Grupo ocupacional: (P) (T) (A)

Sexo: (M) (F)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 23 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

Nº	ITEMS	Categorías				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud. que el G.R.H. actualiza los instrumentos de gestión de la entidad, relacionado a la Gestión de Recurso Humanos según la normativa vigente?					
2	¿Cree Ud., que la rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de Gestión como MOF, ROF, CAP-P?					
3	¿Cree Ud. que el G.R.H. en mérito a la reforma del Servicio Civil, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones según cada puesto?					
4	¿El G.R.H. actualmente administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP?					
5	En aplicación de la ley del Servicio Civil, ¿Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica?					
6	¿Cree Ud. que el G.R.H. administra de manera eficiente la Gestión de Recursos Humanos?					
7	¿Ha sido rotado de puesto de trabajo en los últimos 6 meses?					
8	¿El G.R.H., cuenta con las políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos?					
DIMENSIÓN 2: COMPENSACION		1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. que hay una igualdad entre la escala de remuneraciones del Gobierno Regional de Huancavelica, en comparación con otros Gobiernos Regionales?					
10	¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume según su escala remunerativa actual?					
11	¿En el tiempo que labora ha recibido algún incremento en sus ingresos, tales como: Remuneración, incentivo bonificación u otros?					
12	¿La remuneración que percibe Ud. es suficiente para cubrir su canasta familiar y mejorar su calidad de vida?					
13	¿Considera Ud. que su aporte al sistema Pensionario, es suficiente como previsión para cuándo cese?					
14	¿Está de acuerdo que, para su aporte a su fondo de pensiones, solo sea deducido de algunos conceptos remunerativos y no del ingreso total que percibe?, responda si corresponde.					
15	¿Cree Ud. que la coexistencia de los 03 regímenes laborales (D.L. 276, D.L. N° 728 y D.L. 1057), genera desorden administrativo, distorsiones y desmotivación de personal en relación a la compensación económica?					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		1	2	3	4	5
16	¿Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?					
17	¿Ha recibido algún tipo de Capacitación por parte de la Entidad?					
18	¿Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están alineadas a los objetivos del Área en el que labora?					
19	¿Cree estar bien capacitado y formado para atender al usuario?					

20	¿Considera que mejorará sus competencias y capacidades en cuanto a la calidad de servicios, con la implementación del Plan de Desarrollo de Personas PDP?					
21	Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional, para ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier entidad del Estado.					
22	¿Considerando que la meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de los servidores, incentive despidos masivos?					
DIMENSIÓN 4: RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES		1	2	3	4	5
23	¿Considera que la calidad del Clima Laboral es óptima en el Gobierno Regional de Huancavelica?					
24	¿Si estuviera en medio de un conflicto de intereses sabe a dónde acudir dentro de la entidad?					
25	¿El sindicato de trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica soluciona los conflictos laborales de los trabajadores?					
26	¿Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo?					
27	¿Es buena la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?					
28	¿Su jefe promueve el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales?					
29	¿Cree que la institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base al desempeño y/o méritos alcanzados?					
30	¿El clima laboral que hay en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?					



Gracias por su colaboración.

Anexo 05: Fichas Técnicas de Cuestionario

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

1. Nombre:

Cuestionario sobre Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil.

2. Autor:

Br. Antonio Cencia Quispe

3. Objetivo:

Conocer la opinión sobre Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil.

4. Normas:

Las respuestas deben ser objetivas, que reflejen honestidad y sinceridad para tener una información real.

- Tener en cuenta el tiempo de 15 a 20 minutos para el llenado del cuestionario.

5. Población:

Está constituida por 400 servidores civiles pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 y 1057 de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica.

6. Muestra:

Está constituida por 78 servidores civiles pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 y 1057 de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica

7. Unidad de análisis:

Es de la escala tipo Likert, donde: Nunca =1; Casi Nunca =2; A veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5.

8. Modo de aplicación:

- La estructura del presente instrumento de evaluación está constituida de 30 ítems, agrupadas en tres dimensiones: (1) Preparación de la Entidad, (2) Análisis

Situacional, (3) Aplicación de la Mejora Interna, y su valorización es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

- El investigador debe aplicar el cuestionario a los servidores y servidoras en forma grupal por dependencias (Unidades Orgánicas), para que consignen los datos requeridos sobre Implementación sobre el nuevo Régimen del Servicio Civil.
- El tiempo de aplicación de la encuesta será durante 15 a 20 minutos promedio aproximadamente.

9. Estructura:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
PREPARACIÓN DE LA ENTIDAD	CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN	1) ¿El G.R.H. con que frecuencia mediante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha dado a conocer la ruta que la Entidad deberá seguir para transitar al nuevo Régimen del Servicio Civil?					
		2) ¿Alguna vez el G.R.H. a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha brindado información dando a conocer que la Entidad debe conformar la Comisión de Tránsito para transitar al nuevo régimen del Servicio Civil?					
		3) ¿Considera que la conformación de la Comisión de Tránsito, impulsará el proceso, la difusión y supervisión en el desarrollo de cada etapa?					
		4) ¿Cómo servidor público, de ser el caso, está en la disposición de formar parte de la comisión de tránsito?					
	ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	5) ¿El G.R.H. ha desarrollado acciones de difusión, y estrategias de sensibilización respecto al proceso de tránsito de la Entidad para que estas conozcan los objetivos, importancia y beneficios del nuevo Régimen del Servicio Civil?					
		6) ¿Cómo servidor público, se ha informado por cuenta propia acerca de la reforma del Servicio Civil?					
		7) ¿Cree Ud. que los objetivos del nuevo régimen del Servicio Civil mejorarán la calidad de Servicio de la Entidad?					
		8) ¿Considera Ud. que, a la migración al nuevo Régimen del servicio Civil, será beneficioso para su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública?					
		9) ¿En el G.R.H. se viene utilizando las directivas y formatos oficiales publicados por SERVIR, como herramientas de trabajo en la implementación del mismo?					
		10) ¿Considera un reto generar el cambio de enfoque o cultura de la Gestión de Recursos Humanos en el Estado, pasando de un rol administrativo a uno que sea basado en el desarrollo del servidor?					
		11) ¿Alguna vez el G.R.H. ha realizado un inventario de puestos de la Entidad, que permita el recojo y sistematización de los puestos para conocer las funciones de los puestos y ocupantes?					
		12) En mérito a reforma del Servicio civil. ¿Conoce si el G.R.H. ha realizado un inventario de procesos de la Entidad, que permita					
	PROCESOS Y						

ANÁLISIS SITUACIONAL.	PUESTOS EN LA ENTIDAD	conocer los procesos que ejecuta para el cumplimiento de sus funciones?						
		13) ¿Alguna vez el G.R.H. ha realizado el Mapeo de Puesto Clasificado según régimen y metodología de SERVIR, que sirva de insumo para que la Entidad determine la dotación de Servidores Civiles?						
	OPORTUNIDAD DE MEJORAS	14) ¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Puestos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?						
		15) ¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Procesos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?						
		16) ¿Los responsables han hecho un informe sobre identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos?						
		17) Su jefe, participa en el establecimiento de políticas de RR. HH						
		18) ¿Sabe si el G.R.H. como entidad interesada ha dado "inicio de proceso de implementación ante la Presidencia Ejecutiva de SERVIR"?						
		19) ¿Está de acuerdo Ud. que la entidad donde labora se adecue al proceso de oportunidades de mejoras internas en relación al nuevo Régimen del Servicio Civil?						
		20) ¿Considera que la Implementación de la reforma tendrá impacto de cambios dramáticos en los servidores civiles el G.R.H.?						
		21) El G.R.H. a fin de tener una organización más productiva y competitiva, en relación al plan de mejoras, ¿busca optimizar la efectividad a través de herramientas y conjuntos de acciones?						
APLICACIÓN DE LA MEJORA INTERNA	MEJORA DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	22) ¿El G.R.H. ha realizado la identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos que permitan mejorar los procesos críticos que ejecuta la Entidad?						
	ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE DOTACIÓN	23) ¿El G.R.H. ha realizado el análisis de la Dotación de los Recursos Humanos que requiere la Entidad?						
		24) ¿El G.R.H. ha realizado la actualización y aprobación de documentos e instrumentos de Gestión, en relación a los recursos Humanos de la entidad y normativa vigente?						
	PERFILES DE PUESTOS DEFINIDOS Y VALORADOS.	25) ¿El G.R.H. requiere de la elaboración de esquema de equipos funcionales y plan de trabajo para la mejora continua?						
		26) ¿A la actualidad el G.R.H. ha tomado acción alguna, referente a la elaboración de los perfiles de puestos y la valorización de estos, establecidos en el análisis de dotación?						
		27) ¿Su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas y estas estén de acuerdo a las normas?						
		28) ¿En los últimos años su área ha sido implementada con un manual de procesos?						
		29) ¿Considera que la propuesta de reorganización de la entidad que en concordancia a la reforma de la ley del servicio civil beneficiarán en un grado significativo a la entidad?						
		30) ¿Considera Ud. que el Ordenamiento y entrada en vigencia del servicio civil influirá en cuanto a beneficios para los que pasen al nuevo régimen de carrera pública?						

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

1. Nombre:

Cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos.

2. Autor:

Br. Antonio Cencia Quispe.

3. Objetivo:

Conocer la opinión sobre desarrollo de.

4. Normas:

Las respuestas deben ser objetivas, que reflejen honestidad y sinceridad para tener una información real.

- Tener en cuenta el tiempo de 15 a 20 minutos (promedio) para el llenado del cuestionario

5. Población:

Está constituida por 400 servidores civiles pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 y 1057 de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica.

6. Muestra:

Está constituida por 78 servidores civiles pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 y 1057 de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica

7. Unidad de análisis:

Es de la escala tipo Likert, donde: Nunca =1; Casi Nunca =2; A veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5.

8. Modo de aplicación:

- La estructura del presente instrumento de evaluación está constituida de 30 ítems, agrupadas en tres dimensiones: (1) Organización, (2) Compensación, (3) Desarrollo y Capacitación, (4) Relaciones Humanas y sociales y su valorización es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.

- El investigador debe aplicar el cuestionario a los servidores y servidoras en forma grupal por dependencias (Unidades Orgánicas), para que consignen los datos requeridos sobre la Gestión de Recursos Humanos.
- El tiempo de aplicación de la encuesta será durante 15 a 20 minutos promedio aproximadamente.

9. Estructura:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN	DISEÑO DE PUESTOS	1) ¿Cree Ud. que el G.R.H. actualiza los instrumentos de gestión de la entidad, relacionado a la Gestión de Recurso Humanos según la normativa vigente?					
		2) ¿Cree Ud. que el G.R.H. en mérito a la reforma del Servicio Civil, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones según cada puesto?					
	ADMINISTRACION DE PUESTOS	3) ¿Cree Ud., que la rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de Gestión como MOF, ROF, CAP-P?					
		4) ¿El G.R.H. actualmente administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP?					
		5) En aplicación de la ley del Servicio Civil, ¿Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica?					
		6) ¿Ha sido rotado de puesto de trabajo en los últimos 6 meses?					
		7) ¿El G.R.H., cuenta con las políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar acabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos?					
COMPENSACION	COMPENSACION	8) ¿Considera Ud. que hay una igualdad entre la escala de remuneraciones del Gobierno Regional de Huancavelica, en comparación con otros Gobiernos Regionales?					
		9) ¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume según su escala remunerativa actual?					
		10) ¿En el tiempo que labora ha recibido algún incremento en sus ingresos, tales como: Remuneración, incentivo bonificación u otros?					
		11) ¿La remuneración que percibe Ud. es suficiente para cubrir su canasta familiar y mejorar su calidad de vida?					

		12) ¿Cree Ud. que la coexistencia de los 03 regímenes laborales (D.L. 276, D.L. N° 728 y D.L. 1057), genera desorden administrativo, distorsiones y desmotivación de personal en relación a la compensación económica?						
	PENSIONES	13) ¿Está de acuerdo que, para su aporte a su fondo de pensiones, solo sea deducido de algunos conceptos remunerativos y no del ingreso total que percibe?, responda si corresponde.						
		14) ¿Considera Ud. que su aporte al sistema Pensionario, es suficiente como previsión para cuándo cese?						
DESARROLLO Y CAPACITACIÓN	CAPACITACION	15) ¿Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?						
		16) ¿Ha recibido algún tipo de Capacitación por parte de la Entidad?						
		17) ¿Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están alineadas a los objetivos del Área en el que labora?						
		18) ¿Cree estar bien capacitado y formado para atender al usuario?						
	PROGRESION EN LA CARRERA	19) ¿Considera que mejorará sus competencias y capacidades en cuanto a la calidad de servicios, con la implementación del Plan de Desarrollo de Personas PDP?						
		20) Considera que la Progresión de Carrera con el nuevo Régimen del Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional, para ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier entidad del Estado.						
		21) ¿Considerando que la meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de los servidores, incentive despidos masivos?						
RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS	22) ¿Considera que la calidad del Clima Laboral es óptima en el Gobierno Regional de Huancavelica?						
		23) ¿Si estuviera en medio de un conflicto de intereses sabe a dónde acudir dentro de la entidad?						
		24) ¿El sindicato de trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica soluciona los conflictos laborales de los trabajadores?						
		25) ¿Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo?						
		26) ¿Es buena la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?						
		27) ¿Su jefe promueve el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales?						
	CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	28) ¿Cree que la institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base al desempeño y/o méritos alcanzados?						
		29) ¿El clima laboral que hay en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?						

Anexo 6: Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil”.

Confiabilidad del instrumento: IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL																																			
Sujetos	PREPARACIÓN DE LA ENTIDAD												ANALISIS SITUACIONAL												APLICACIÓN DE LA MEJORA INTERNA										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sub Total	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	sub Total	Nivel	24	25	26	27	28	29	30	sub Total
1	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
6	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
7	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
8	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
9	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
10	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	38	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
11	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	32	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
12	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
13	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
14	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
15	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	38	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
16	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
17	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
18	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
19	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
20	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
21	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	32	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
23	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
24	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
25	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	38	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3

26	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
28	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
29	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
30	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
31	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
33	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
34	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
36	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	32	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
37	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
38	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
39	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
40	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
41	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	32	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
42	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
43	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
44	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
45	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
46	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	32	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
47	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
48	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
49	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
50	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
51	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
52	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
53	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
54	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3
55	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3
56	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3
57	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
58	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3

59	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3		
60	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	44	3	3	4	2	2	4	3	4	22	3	
61	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	2	4	3	3	22	3	
62	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	3	3	3	2	3	3	4	3	21	3
63	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	3	3	4	3	2	4	3	4	23	3
64	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	4	3	3	2	3	3	3	3	20	3
65	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	4	3	4	2	2	4	3	4	22	3
66	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	4	3	4	3	2	4	3	3	22	3
67	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	4	3	3	2	3	3	4	3	21	3
68	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	4	3	4	3	2	4	3	4	23	4
69	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	4	3	3	2	3	3	3	3	20	4
70	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	4	3	4	2	2	4	3	4	22	4
71	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	4	3	4	3	2	4	3	3	22	4
72	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	4	3	3	2	3	3	4	3	21	4
73	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	4	3	4	3	2	4	3	4	23	4
74	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	41	4	3	3	2	3	3	3	3	20	4
75	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	37	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	44	4	3	4	2	2	4	3	4	22	4
76	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	31	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	38	4	3	4	3	2	4	3	3	22	4
77	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	40	4	3	3	2	3	3	4	3	21	4
78	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	39	4	3	4	3	2	4	3	4	23	4

Anexo 07: Base de Datos de la Variable “Gestión de Recursos Humanos”

	ORGANIZACIÓN											COMPENSACION							DESARROLLO Y CAPACITACION							RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	sub Total	Nive I	9	10	11	12	13	14	15	sub Total	Nivel	16	17	18	19	20	21	22	sub Total	Nivel	23	24	25	26	27	28	29	30	sub Total	Nivel
1	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	1	1	1	2	2	3	13	2	3	2	3	3	1	5	2	19	2	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3
2	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	3	1	2	2	15	2	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3
3	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	1	1	2	2	1	3	13	2	2	2	3	3	1	3	2	16	2	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3
4	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	1	3	16	2	3	2	3	2	1	3	2	16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3
5	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	1	2	15	2	3	2	3	3	1	3	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
6	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	1	3	17	2	3	1	1	1	1	5	2	14	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
7	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	1	2	2	1	2	13	2	2	1	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
8	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	1	2	2	2	3	17	2	2	2	2	3	2	1	2	14	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
9	3	3	3	3	4	3	2	2	23	2	3	2	1	3	2	2	3	16	2	3	2	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
10	3	2	3	3	4	3	2	3	23	2	3	2	1	3	2	2	2	15	2	3	2	2	3	2	1	2	15	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
11	4	3	2	2	4	3	3	3	24	2	3	3	1	3	2	2	3	17	2	3	2	2	3	2	1	2	15	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
12	3	3	2	3	3	3	2	2	21	2	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	3	1	2	15	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
13	3	2	3	2	3	2	2	3	20	2	3	4	2	2	1	2	3	17	2	2	2	2	1	1	3	2	13	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
14	3	3	3	3	4	3	2	2	23	2	3	2	2	3	1	2	3	16	2	3	2	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
15	3	2	3	3	4	3	2	3	23	2	3	2	2	3	1	2	2	15	2	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
16	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	1	2	3	17	2	3	2	3	3	2	5	2	20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
17	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
18	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
19	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	2	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
20	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
21	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	2	3	2	3	3	2	5	2	20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
22	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
23	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
24	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	2	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
25	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3

26	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	2	3	2	3	3	2	5	2	20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
27	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	2	2	2	16	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
28	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
29	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	2	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	2
30	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2
31	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2
32	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2
33	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2
34	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	2
35	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2
36	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2
37	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2
38	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2
39	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	2
40	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2
41	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2
42	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	2
43	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2
44	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	3	2	3	3	20	2
45	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
46	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
47	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
48	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
49	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
50	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
51	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
52	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
53	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
54	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
55	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
56	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
57	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
58	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3

59	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
60	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
61	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
62	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	4	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
63	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	4	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
64	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	4	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
65	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	4	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
66	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	4	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
67	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	4	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
68	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	4	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
69	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	4	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
70	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	4	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
71	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	4	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
72	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	4	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
73	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	4	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
74	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	17	4	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3
75	3	2	3	3	4	3	2	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	16	4	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
76	4	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	2	3	18	4	3	2	3	3	2	5	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3
77	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3
78	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	3	4	2	2	2	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2

Anexo 8: Solicitud a la entidad, Autorización y Constancia de Ejecución.

SOLICITO: Autorización para aplicación de cuestionario del proyecto de investigación.

SEÑORA DIRECTORA DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA.

S.D.

CENCIA QUISPE, ANTONIO, identificado con D.N.I. N° 41956304, con domicilio Av. Santa Teresa de Jornet N° 128- Barrio de Yananaco de esta ciudad de Huancavelica ante ustedes con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo cumplido con elaborar el proyecto de tesis, el mismo que lleva como título: "La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018", y con la finalidad de Obtener el grado de Maestría, recorro a su digno despacho a fin de solicitarle autorización para la aplicación de los instrumentos validados por expertos, con cuyos resultados obtenidos se realizará la demostración de la hipótesis del trabajo de investigación científica; aclarando que el proceso de recolección de datos (información) estará bajo la supervisión del Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro, de la Universidad Cesar Vallejo.

POR LO EXPUESTO:

A usted señora directora suplico acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Huancavelica 25 de junio de 2018


CENCIA QUISPE, Antonio
DNI No 41956304

GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA			
SECRETARIA GENERAL			
MESA DE PARTES.			
25 JUN. 2018			
Reg. Doc.	803743		
Reg. Exp.	612328		
Folio:	01	Hora:	9:23



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



Huancavelica, 26 de junio 2018

CARTA N° 092 -2018/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH

Señor
ANTONIO CENCIA QUISPE
Av. Santa Teresa de Jornet N° 128, Barrio de Yananaco

CIUDAD.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR CUESTIONARIO

REF. : Solicitud con Hoja de Tramite 00803743

Es grato dirigirme a Usted, para comunicarle que su petición mediante documento de la referencia, sobre la aplicación de cuestionario del Proyecto de Investigación "La Implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018", ha sido aprobada, por tanto, se le autoriza la aplicación del cuestionario correspondiente, cuyo resultado deberá hacer llegar copia a este Despacho.

Sin otro en particular, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

LIC. AURORA ENRIQUEZ DE LA CRUZ
DIRECTORA

Reg. Doc. N°	806407
Reg. Exp. N°	612328