



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de
Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 2018-2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Holgado Jordan, Mariano Walter (ORCID 0000-0002-3186-1212)

ASESOR:

Mgtr. Asencios Lindo, Rodolfo Dynnik (Código ORCID 0000-0002-9093-1495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado.

LIMA- PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis familiares por su amor, cariño y apoyo en los buenos y en los malos momentos y por la oportunidad de estudiar en la Universidad César Vallejo.

A nuestros profesores por sus enseñanzas impartidas a través de nuestra estancia en la Universidad.

A nuestro asesor de tesis por sus conocimientos, apoyo y comprensión en el desarrollo y elaboración de este estudio.

Br. Mariano Walter Holgado Jordán

Agradecimiento

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir esta etapa de mi formación, a mis familiares porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos por sus palabras y su compañía.

Br. Mariano Walter Holgado Jordán

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figura	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestra y recolección de datos	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Trabajo de campo	22
4.2. Presentación de resultados	25
4.3. Comprobación de hipótesis	38
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Grupos etarios de los trabajadores encuestados en el periodo 2018-2019.</i>	25
Tabla 2: <i>Nivel de Estudios Concluidos del personal encuestado</i>	28
Tabla 3 <i>Dimensión: La gestión de la capacitación.</i>	32
Tabla 4 <i>Comprobación de hipótesis</i>	38

Índice de figura

Figura 1: Área al que pertenece el personal.....	26
Figura 2: <i>Grupo Ocupacional del personal</i>	27
Figura 3: <i>Estudia usted actualmente</i>	29
Figura 4: <i>Régimen Laboral del personal</i>	30
Figura 5: <i>Variable: La Implementación de la Ley SERVIR,</i>	31
Figura 6: <i>Dimensión: La gestión del rendimiento.</i>	33
Figura 7: <i>Dimensión: La gestión de compensaciones</i>	34
Figura 8: <i>Variable: El Impacto del desempeño laboral.</i>	35
Figura 9: <i>Dimensión: Desempeño de función del personal encuestado</i>	36
Figura 10: <i>Dimensión: Características del trabajador</i>	37

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal conocer el Impacto del desempeño laboral con la Implementación de la Ley SERVIR de los Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019, Tipo de indagación en la actual investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, intencional de conveniencia, de corte transversal, La muestra para el estudio son 218 servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019. La técnica fue una encuesta por cuestionario aplicados a los servidores públicos, donde se obtuvo el resultado que rechazamos la hipótesis nula (H_0), porque la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.851, un valor positivo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR, llegando a la conclusión que según las respuestas de los encuestados, efectivamente existe un impacto significativo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR. Esto se debe a que una vez implementada la ley SERVIR, se espera que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral debido a que se dispondrán de mejores condiciones laborales.

Palabras clave: Desempeño laboral, Ley Servir, servidores públicos, DIRESA Apurímac.

Abstract

The main objective of this research work is to know the Impact of work performance with the Implementation of the SERVIR Law of Public Servants of the DIRESA Apurímac, 2018-2019, Type of inquiry in the current research was descriptive correlational, design not experimental, intentional of convenience, cross-sectional, The sample for the study is 218 public servants of DIRESA Apurímac 2018-2019 The technique was a questionnaire survey applied to public servants, where the result was obtained: we rejected the null hypothesis (H_0), because the correlation of the Pearson coefficient is greater than zero, this coefficient is 0.851, a positive value, that is, there is a relationship between job performance and the Implementation of the SERVIR Law, reaching the conclusion that according to the Respondents' responses indeed there is a significant impact, that is, there is a relationship between job performance and Implementation of the SERVIR Law. This is due to the fact that once the SERVIR law is implemented, workers are expected to have a better job performance due to the fact that better working conditions will be available. better job unemployment due to the fact that better working conditions will be available.

Keywords: Impact of job performance, implementation of the law to serve, public servants, DIRESA Apurimac.

I. INTRODUCCIÓN

La Situación problemática del trabajo de investigación se elaborará en correspondencia con el análisis del escenario laboral 2018-2019 en ejercicio, de los servidores de la Dirección Regional de Salud Apurímac, debido a que existen conflictos de concepción de la Ley entre servidores públicos de diferentes regímenes laborales, como el Decreto Legislativo N° 276 vigente para los servidores administrativos auxiliares, técnicos y profesionales de diferentes ramas como: Lic. Adm. Economistas, Lic. Comunicación, Contadores, Ing. Informáticos, Civiles, Profesores, Abogados, entre otras, empoderados en el Sindicato de Trabajadores (SITASA), actualmente, afiliados a la Federación Nacional Única de Trabajadores de Salud (FENUTSA) y a su vez a la Central General de Trabajadores Perú (CGTP), con una posición muy conocida que contraria algunos procesos de la Modernización del Estado, como opositores al SERVIR, impactando en la prestación al servicio público y logro de indicadores en los programas presupuestales, condicionando con presión social, del mismo modo se puede observar que en la DIRESA existe muchos interés de grupo, incluso con evasión de impuestos por percibir montos entre remuneraciones e incentivos (SERVIR, 2012), en planillas de CAFAE y Subcafe 088, bonificaciones de AETA, entre otras, superando a los que prevé las directivas y/o normas de recaudaciones del estado de la Superintendencia Nacional de Tributación (SUNAT), manejado de manera muy simuladas, existe también personal que bajo el amparo del Sindicato de trabajadores no cumplen con sus funciones de acuerdo a los documentos de gestión institucional, muchos de ellos incrustados de manera permanente en el SITASA (Alonso, 2004). Adicionalmente se aprovechan para manejar incluso presupuestos institucionales a conveniencia de un grupo de sindicalizados y discriminatorios (Cooper,1990).

De acuerdo con Burns (2005) La Ley del Servicio Civil o Ley Servir es crucial hoy en día pues marca un hito, consideramos uno de los más importantes en el proceso para modernizar al Estado (Arana, 2004). Es en este sentido, no se puede hablar de modernización del Estado, sin tratar el tema de los recursos humanos, de las personas que harán posible este proceso, de los trabajadores que se encuentran dentro del

problema y de la solución de las múltiples circunstancias que tienen que pasar. (Beltrán, 2012). También manifiesta que la administración pública puede explicarse desde el punto de vista sociológico a partir del modelo burocrático Weberiano, en donde la burocracia debe entenderse como una acción eficiente que resuelve todos los problemas que presenta la sociedad de manera racional, como corolario, también las empresas, según esta corriente la organización burocrática funciona con eficiencia y eficacia. (Cencia Quispe, 2018).

La DIRESA tiene, personas sujetas al sistema laboral en virtud de la Ley de Contrato Administrativo (CAS) No 1057, utilizados por el SITASA para sus intereses y muchos de ellos como recompensa a los compromisos políticos de la gestión del Gobierno regional de turno, pudiendo observarse que es cada vez más marcado. (Cristian León, 2016). Así mismo, la Dirección Regional de Salud cuenta personal del Decreto Legislativo N° 1153, con 50 Profesionales de la salud como un proceso previo de transición para la implementación de la norma SERVIR, percibiendo en este grupo ocupacional estar involucrados con la meritocracia, las competencias la transparencia en la gestión pública de servicio, denotando en el desempeño laboral con los compromisos que se deben de cumplir, con el logro de los indicadores de gestión como, el Presupuesto por Resultados (PpR), Fondo de Estímulo al Desempeño (FED), PP-068 en Gestión de riesgos y Vulnerabilidad, enmarcados en la modernización del estado. Donde adicionalmente, gozan de los incentivos del bono Salud Pública, por contar de una formación adicional en Salud Pública acreditada, la misma que entra en vigencia con la Resolución Ministerial N° 834-2018 MINSA, (MINSA, 2018), que comprende solo a los profesionales de la salud como un acto meritocrático, sin embargo, se puede observar que existen imprecisiones en la Norma existiendo un vacío legal aclaratorio del régimen laboral, para este grupo de servidores profesionales de la salud, probablemente por ser un estado de transición, la misma que ha creado un clima laboral de controversias y diferencias con los Administrativos ubicados en el régimen laboral del D.L. N° 276.

La población sujeta al estudio de investigación es de 218 servidores públicos, siendo observados el desempeño laboral de 19 Directivos que son designados políticamente

por disposición del Gobierno Regional en la DIRESA, la existencia de 50 profesionales de la salud nombrados inmersos en el Decreto Legislativo No 1153; con vigencia a través de la Resolución Ministerial N° 834-2018 MINSA (El peruano, 2018). Es así también, se cuenta con otros profesionales que no corresponden a las carreras de formación en las ciencias de la salud como Contadores, Abogados, Economistas, Ingenieros, Profesores, Comunicadores sociales entre otras, Técnicos Administrativos, Auxiliares de diferentes formaciones que se encuentran en la norma laboral del D.L. N° 276 denominado como el grupo ocupacional de la Ley de bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del sector público 2013 eso según el Decreto Legislativo N° 276 (Ministros, 2013) que gozan de otros beneficiarios e incentivos como nombrados, que viene creando controversias con los demás regímenes. Se cuenta igualmente, con servidores del régimen laboral en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, conocido como la modalidad de CAS que corresponden al Decreto Legislativo N° 1057 y adicionalmente con personal contratado por terceros más conocido como recibo por honorarios (RH).

Es, en esta escena de controversias que propongo el estudio de investigación titulado como, Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de los Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 2018-2019, habiéndome formulado preguntas como problema general de: ¿Cuál es el Impacto del desempeño laboral con la Implementación de la Ley SERVIR de los Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019? Y como preguntas secundarias tenemos ¿Cuál será el Impacto del desempeño laboral con la Implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019?, ¿Cuál es el Impacto del Proceso de Implementación de la Ley SERVIR en los servidores públicos de la DIRESA APURÍMAC 2018-2019?, y ¿Cuál es el impacto de la Ley del SERVIR en el desempeño laboral en los regímenes laborales de servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019?

Con el objetivo general de, determinar, el Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019. Y los objetivos secundarios a). Establecer, el impacto del desempeño

laboral en la Implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos DIRESA Apurímac, 2018-2019. b) Evaluar, el nivel del desempeño laboral con la ejecución de la Ley SERVIR en los servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019 c) Identificar el impacto de la Ley del SERVIR en el desempeño laboral en los regímenes laborales de servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019. En este periodo de la implementación de la norma surgen las interrogantes que es evidente, el ejercicio laboral de los asalariados del SERVIR, como el Director General en la DIRESA Apurímac, el Director Ejecutivo de PROMSA, y el Director Ejecutivo de SP, con una gestión eficiente, eficaz, transparente y sin corrupción de la entidad regional de Salud, siendo evaluados permanentemente por la entidad rectora del SERVIR Lima, se puede observar también el incentivo económico es diferenciado, donde el SERVIR en sus contratos paga sus honorarios más de 12 mil nuevos soles y la entidad como DIRESA 1,400 nuevos soles y si a esta se incluye los gastos de representación, viáticos, movilidad, refrigerios y los bonos de productividad se suman montos altos.

Tomándose las consideraciones expuestas, se plantean las siguientes justificaciones del estudio. De conveniencia, importante porque el escenario requiere de conocimiento y prime el nivel cognitivo del servidor público por sus méritos es estimulado con compensaciones económicas de beneficio social, además servirá como fuente de información y consulta, en la determinación de variables además los resultados encontrados servirán para la aplicación de manera útil en el desempeño laboral y mejor la atención del servicio civil. Seguidamente, tiene una justificación de Relevancia Práctica, por tener una importancia en el análisis de la investigación de las teorías que nos permiten explicar el problema sobre la concepción del SERVIR como política, la práctica en el trabajo con eficiencia, eficacia y calidad por parte del servidor público, como actitud nata del servidor, siendo demostrada en el desempeño laboral ante el público en la atención administrativa motivando al no profesional de la salud, remarcado la promoción, mejora de incentivos, con una instauración meritocrática, previo fortalecimiento de capacidades en el desempeño laboral, reconocer el horizonte de cómo se corresponden los indicadores de gestión, que esté personifica, para optimizar el desempeño de los asalariados del sector, con la estimación al personal

que trabaja en la Dirección Regional de Salud Apurímac. Es sustancial que el asalariado estatal sea responsable de la importancia de la evaluación a realizar al desempeño, para que mejore su actitud y calidad en el servicio público, debido a que la población lo considera como el principal fin del trabajador estatal con la atención oportuna de toda entidad. También, tiene una justificación social porque toda prestación de servicio, está dirigida a la población, ofertando servicios públicos con calidad, cerrando brechas a las desatenciones que percibe la población, donde la sociedad usuaria tome posición social tomando como referencia al desempeño laboral y satisfacción de sentirse realizado como trabajador estatal como agente de la prestación del servicio físicamente. Del mismo modo, tiene una justificación de Relevancia Legal, debido a que el país tiene un marco normativo y vivimos un estado de derecho con funciones propias a nivel de los poderes del estado siendo el poder ejecutivo de implementar, fortalecer y promover su sostenibilidad a través de sus órganos de línea para hacer cumplir este pilar fundamental de la modernización del aparato estatal promulgados dentro del Decreto Supremo N° 127-2019 PCM (MINISTROS, 2019). Según la (Ley Servir, 2019). Así mismo, se plantea demostrar las suposiciones que surgen en este escenario de concepciones complicadas del servir, en los diferentes regímenes laborales en la Dirección Regional de Salud Apurímac. En este contexto, surgen las hipótesis a demostrar la Hipótesis general: Que, Existe un impacto del desempeño laboral en la Implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos en la DIRESA Apurímac, 2018-2019. Y las hipótesis secundarias a) Existe, impacto del Proceso de implementación de la Ley SERVIR en los servidores públicos de la DIRESA APURÍMAC 2018-2019; b) Existe, impacto positivo del desempeño laboral de los servidores públicos de DIRESA APURÍMAC, 2018-2019; c) Existe impacto de la Ley del SERVIR en el desempeño laboral en los diferentes regímenes laborales de servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019.

II. MARCO TEÓRICO

En vista de que no se logra encontrar suficiente información en el sector público en nuestra ciudad para mencionar sobre la Ley Servir, se realizó una revisión bibliográfica para poder recopilar los antecedentes internacionales y nacionales para contrastar los resultados que obtuvieron. Asimismo, se realizará una descripción de las variables y sus dimensiones.

Encontrándose, antecedentes internacionales como la investigación de Sánchez Vargas, Nely (2019) en su tesis “La Gerencia Pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia” que tuvo como objetivo determinar si el sistema de meritocracia concebido para la gerencia pública, utilizando la metodología con un enfoque de manera cualitativa y con tipo descriptiva con un corte no experimental, habiendo “aplicado pruebas de conocimiento, prueba de habilidades gerenciales, entrevistando a 35 trabajadores del Instituto Colombiano Agropecuario, llegando a las conclusiones que la puesta en marcha de la Nueva Gestión Pública Colombiana, garantizando los criterios del mérito y de la capacidad” (Vargas, 2019). Esta investigación aporta en la gestión pública, por incidir en la práctica de la meritocracia demostrado su aporte en investigaciones de metodología.

También, en otro antecedente internacional se tiene la investigación de María Gisela, José (2016) en su tesis “La Profesionalización del Servicio Civil en la Administración Pública Central en la República Dominicana de avances y perspectivas estudiada en la Universidad Complutense Vicente Gómez de Madrid 2016”. Planteando el Objetivo de Implementar el proceso de formación profesional a asalariados públicos, en el que utilizo el método de diseño mixto cualitativo y cuantitativo de variables independientes y dependientes en una población 24 servidores, aplicando encuestas y obtuvo resultados porcentuales de profesionalización alta, son las que aportan a la calidad de la prestación del servicio civil público, concluyéndose que como política debe de incluirse el mérito y la capacitación, siendo requisito el acceso a la administración pública (Maria Gisela, 2016). Aportando esta investigación como modelo en estudios cuantitativos y de conveniencia.

Por otro lado, como antecedente internacional se tiene la investigación de Ghiglione (2015). Desarrollo investigación titulada, Con el objetivo de encontrar desafíos para una adecuada evaluación de desempeño, después de aplicar el método de investigación, cuantitativa “concluye cualitativamente que el papel de los recursos humanos en la sociedad de la organización y el entorno laboral es muy importante, lo que demuestra que los recursos, el tiempo y la energía son intelectuales razonables” (Ghiglione, 2015). Cuyo aporte demuestra a los trabajos de investigación que una adecuada evaluación del desempeño es importante en el entorno laboral.

Entre los antecedentes nacionales se tiene la investigación realizada por Aranibar Osorio, Juan Pablo, Terry Hernández, Magdangelica, Núñez León Wilson José (2017) en su tesis que tuvo como Objetivo: Lograr un adecuado reclutamiento de altos funcionarios de Nivel II en los Ministerios, optimizando el gasto de recursos a través de un eficiente y eficaz desempeño de estos funcionarios, utilizando las variables dependiente e independiente, aplicando 40 encuestas en funcionarios, de cómo son elegidos los funcionarios de altos mandos de nivel II, en los Ministerios de Salud, Justicia, Transportes y Comunicaciones, Relaciones Exteriores, Educación, Trabajo, Desarrollo e Inclusión Social, habiendo llegado al 88% por simpatía, 57% con mayor transparencia, y un 100% que debería de ser por un sistema de selección meritocrático, concluyendo que la “implementación de selección meritocrática de funcionarios de alto nivel en los Ministerios estudiados, aplicando la ley SERVIR y su reglamento contribuirá a una gestión eficiente, eficaz y de calidad” (Aranibar Osorio, Terry Hernández & Núñez León, 2017). Esta investigación aporta que la práctica de la meritocracia contribuye a la buena gestión pública.

Por otro lado, en el antecedentes nacional en la investigación de Br. Suarez Cruz, Janeth (2018) en su trabajo de investigación planteado como objetivo de estudio, establecer la eficiencia poniendo en práctica Ley Servir, reflejando en el desempeño laboral en servidores de la Marina de Guerra, estudio que tiene un enfoque cuantitativo, numérico, deductivo-hipotético no experimental y aplicando un análisis estadístico del SPSS en una población de 831 marinos, utiliza una ficha de 22 ítems,

logrando del 24 % eficiente, 57% en proceso y de 19% ineficiente, con desempeño laboral del 5% con “este análisis estadístico inferencial demuestra, que existe una correlación con la hipótesis, concluyendo que existe una correlación de las hipótesis” (Cruz, 2018). Este trabajo de investigación es referente en estudios de enfoque cuantitativo demostrado impacto en el ejercicio laboral.

También según el antecedente nacional se tiene la investigación de Espada Salgado, Jorge Luis (2014) en su investigación planteando como objetivo, Establecer la dependencia de la Ley SERVIR, como aptitud en la prestación de Servicios en la sede del GORE de Tacna - 2014. Para el que aplica el método cuantitativo, descriptivo no experimental en una población de 647 trabajadores entre nombrados y CAS utilizando 241 servidores y un cuestionario de 31 preguntas, utilizando pruebas estadísticas de Alfa de Cronbach, y medir la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, Chi-cuadrado de Pearson, para contrastar la relación entre las variables de estudios, concluyendo que “existe una relación positiva con la calidad de la prestación civil público en del servicio en el gobierno regional de Tacna” (Espada, 2014). Esta investigación aporta en investigaciones con la aplicación estadística utilizando desde las pruebas para medir la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, asimismo se muestra que el Chi-cuadrado de Pearson sirve para contrastar la relación entre las variables de estudios.

Por otro lado, en el antecedente nacional en la investigación de Arévalo Ventocilla, Silvana Doris (2017), en la tesis planteando el objetivo de comprender qué factores afectan la implementación del programa piloto del modelo de gestión del desempeño SERFOR en el marco de la reforma del servicio civil peruano de 2015 a 2016. El método utilizado en este estudio es el de análisis retrospectivo, exploratorio, descriptivo y cualitativo, aplicando cuestionarios al 10% del total de los servidores de la entidad, habiendo aplicado encuestas a 100 servidores, encontrando los resultados de 68 servidores, logran un rendimiento excepcional el año 2015, previa información y capacitación a más del 50% de los servidores evaluados lograron una puntuación del 90% el año 2016, esta investigación concluye, que la información con visión crítica y procedimiento adecuados influye en la gestión del rendimiento, con directivos que

impulsan la reforma como agentes activos (Arévalo, 2015). Esta investigación es referente en con relación a investigaciones de desempeño laboral.

De modo similar, en el antecedente nacional, en el trabajo de investigación de Medina (2016) realizó el trabajo de investigación donde el diseño de estudio fue descriptivo, en una población determina en 30 funcionarios de la provincia y ciudad de Huancavelica, integrados por directores, subgerentes y gerentes municipales. Concluye que la teoría relacionada con siguientes hallazgos en el estudio confirma que en 2016 los gerentes y supervisores de las provincias y ciudades de Huancavelica estuvieron dentro del rango esperado en la evaluación por este método, debido a que evaluaron efectivamente las provincias y ciudades de Huancavelica con un índice de competencia técnica general superior al 50%. Los gerentes y supervisores de nivel se encuentran dentro del rango esperado para 2016” (Medina, 2016). Este trabajo de investigación aporta que la evaluación al servidor público tiene relación con el desempeño laboral.

Por otro lado en la investigación de Cencia Quispe, Antoniom (2018), en su tesis planteando su Objetivo de estudio, Determinar la relación entre la implementación del nuevo sistema de servicio civil y la gestión de recursos humanos, en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018., siendo una investigación de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal, estadísticamente el Software SPSS Versión 20, aplicando encuestas en una población de 78 servidores concluyendo que existe correlación positiva media estadísticamente que tenga como finalidad alcanzar los objetivos institucionales dentro de la organización para su mejor desempleo (Quispe, 2018). Esta investigación se convierte en referente para trabajos posteriores cuantitativos no experimentales de correlación con el desempeño laboral.

El Presente estudio de investigación tiene dos variables siendo como primera variable independiente para el presente estudio de investigación en la DIRESA APU conceptualiza, la Implementación de la Ley SERVIR (2013), que equivale decir la aplicación de la meritocracia en el ingreso a la prestación del servicio en la gestión pública, permitiendo certificar Igualdad de acceso a las ocupaciones públicas, cuyo

objetivo de esta variable es, establecer un régimen único y exclusivo de personas que prestan servicios al estado (Ley Servir, 2014). La implementación del SERVIR tiene por finalidad hacer a las instituciones de índole público del país que adquieran altos niveles de eficiencia eficacia y muestren efectivamente los servicios de alta calidad, promover el crecimiento de los individuos que se involucran (Ley Servir peruano, p. 498). Nótese que el impacto en la calidad del servicio ha superado a diferentes departamentos, especialmente al sector público, el desafío para este último es optimizar la calidad de la atención al ciudadano” (Pérez López & Zafra Gómez, 2015).

Según la investigación de Torres Balcázar, Víctor (2013) en su trabajo de tesis tomado en consideración como caracterizar la situación actual de los recursos humanos que prestan servicios en los ministerios, evaluar los imprevistos que han surgido entre el diseño de los instrumentos por parte de SERVIR, llegando a las siguientes recomendaciones, la transición de los organismos públicos al nuevo régimen de servicio civil es quizás una de las componentes más importantes para la implementación de la política de la administración pública (Torres, 2013).

Entidad Pública, en el régimen de gestión administrativa pública se concibe como la forma oficial de la institución que disponga de una personería jurídica de derecho público, donde sus diligencias se desarrollen en función de autoridades administradoras y, por ello, se hallen sujetas a las normativas frecuentes en el derecho público (Normas Legales, 2014, p 6).

Por puesto, hace referencia al conjunto de ocupaciones y compromisos que pertenecen al cargo de una persona en una entidad, y les obliga a ejercer adecuadamente, el puesto lograra disponer más de una función siempre que el perfil del colaborador sea el mismo par cada función (Normas Legales, 2014, p 7).

Servicio Civil, es una organización rectora del estado en el campo de los recursos humanos nacionales, que tiene establecido un sistema de méritos de personas iguales para brindar servicios al país armonizando la necesidad de la sociedad en general y cada derecho de los individuos a la merced del Estado” (Normas Legales, 2014, p 7).

El Servidor Civil, se conceptualiza como la persona o servidor que presta servicios en la administración pública de los diferentes regímenes, organizados en las entidades públicas cumpliendo funciones y son integrados por funcionarios públicos (Cruz, 2018), gerentes públicos, funcionarios profesionales y servidores para actividades complementarias, cuyos derechos están regulados por normas de cada régimen el “Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 728 de Productividad y Competitividad Laboral, el Decreto Legislativo N° 1057, el Decreto Legislativo N 1153 y las modalidades de contratación directa” (Normas Legales, 2014, p 7).

El Titular de la entidad, es la persona o servidor público que encabeza con las formalidades una entidad o Institución Pública, dentro el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, el titular de la entidad ejerce el máximo poder administrativo (Díaz, 2015) en el caso de los gobiernos regionales y locales, la máxima autoridad administrativa es el Director General del gobierno regional y el Director Municipal, respectivamente (Normas Legales, 2014, p 7).

Gestión de la Capacitación, está relacionada a las capacidades cognitivas y formales del servidor público con el propósito de cerrar las brechas encontradas en trabajadores estatales, robusteciendo aptitudes, capacidades, contribuyendo al progreso de la eficacia en los servicios ofrecidos a beneficio de la población usuaria, acciones que representan como servicio del Estado, logrando conseguir objetivos colectivos (Fein, 1970) conforma una adecuada estrategia fundamental para el fortalecimiento de la función pública como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La formación es parte del Subsistema de Gestión de Desarrollo y Formación (Normas Legales, 2014, p 8).

(Berbel, 2001) Los Actores en la Capacitación, son los responsables de la preparación del servidor público con una formación y nivel en el campo laboral, respetando los grados académicos donde principalmente juega su rol, “El SERVIR como ente rector, las entidades del Estado a través de sus oficinas de recursos humanos, los entes rectores de políticas nacionales y sectoriales y de los sistemas administrativos y

funcionales, los servidores civiles y los proveedores de capacitación” (Normas Legales, 2014, p 8).

La variable dependiente del presente trabajo de investigación está relacionada a la Gestión de la capacitación, en las instituciones públicas generan un extremo del vínculo de valor para los servidores bien cuidados, en este sentido la formación es eficaz para mejorar el desempeño de los funcionarios (Ghai, 1999) por ello los encargados públicos con desempeño óptimo contribuyen al logro de los objetivos institucionales y, a su vez, un sujeto que logra sus objetivos contribuye directamente a la mejora que se ofrece al ciudadano (Código civil, 2013, p.49).

La Gestión del rendimiento, la norma legal otorga a la obediencia y contribución del logro de indicadores, de las metas institucionales de gestión, (Gómez, 2007) “son estimadas por la autoridad de gestión de recursos humanos del sector y monitoreadas por EL SERVIR es la Autoridad Nacional adscrita a la PCM, que cumple en efectiva su implementación de su reglamento del D.S. N° 040-2014 PCM” (Normas Legales, 2014, p 8).

Gestión de las compensaciones, económicas y no económicas a favor del trabajador en la DIRESA APU, de acuerdo a la, (Ley 30057, 2013), está en una relación directa a la gestión del logro de metas y reflejando el rendimiento laboral demostrándose con el cumplimiento de indicadores de gestión sectorial con eficacia, eficiencia, y la calidad de gasto y del producto en el servicio público que guardan una relación directa con los compromisos de gestión firmadas por la entidad pública, así como el Presupuesto por Resultados (PpR) (MINSa, 2018), el Fondo de desempeño laboral conocido como él (FED), Presupuesto de la gestión de riesgos y vulnerabilidad de Emergencias y Desastres conocido como PP 068, por parte del funcionario y servidor público incluye la calidad de gasto, no solo el cumplimiento de fines y metas, existen normas complementarias relativas a la aplicación del Reglamento de Compensación de la Ley N° “30057, la Ley de Funcionarios Públicos establecen normas que permiten a las entidades administrativas públicas, incluso en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, determinar el nivel y categoría de las dependencias administrativas, el valor principal del puesto, teniendo en cuenta” (Raheja, 2001).

Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 138-2014-EF, que fue modificado por el Decreto Supremo N° 408-2015-EF, en delante del Reglamento de Compensaciones, en correspondencia con las orientaciones expresadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2014).

De acuerdo con las Normas Legales (2014) la Gestión del rendimiento, es el producto de la capacitación, monitoreo y evaluación permanente de acuerdo a las competencias poder Identificar, conocer e impulsar la contribución por parte de servidores públicos al logro de metas institucionales, compromisos interinstitucionales y demostrar la necesidad de mejorar su desempeño laboral, por ello, la entidad realiza acciones de gestión administrativa interna.

Se plantea como desempeño laboral, a la responsabilidad del cumplimiento de funciones, actividades, indicadores, metas y fines en las funciones encargadas al funcionario como servidor público en una entidad pública es poder aplicar las metodologías que han sido previstas y programadas de acuerdo a sus documentos de gestión de la entidad, cuya rectoría es mediante las Direcciones de Recursos Humanos de la institución pública, como solicitud comprometida con la conducción operativa de la gestión para el rendimiento que encabeza la autoridad máxima de la entidad, cuya responsabilidad es aplicar metodologías e instrumentos de gestión del rendimiento, que se tienen definidos por el SERVIR, la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos, para esto la entidad debe, capacitar a los funcionarios públicos, gerentes, jefes, gerentes regionales o personal adscrito a servidores públicos y servidores públicos, y aplicar métodos, herramientas y procedimientos básicos de gestión del desempeño sin descuidar la comunicación con los servidores públicos. Instrucciones básicas y características de la gestión del desempeño de los servidores públicos (Ley 357, 2014).

Se sostiene que la Creatividad o talento humano es implacable en una organización, posee como mejor táctica para el triunfo, según el autor Chiavenato (2007) sostiene que, “El capital intelectual es el activo incuestionable que incluye habilidad, experiencia, conocimiento e información, que está en el discernimiento” (p.34).

Debido a que, la creatividad es un insumo valioso del servidor público, se reconoció el Premio a la Innovación otorgado por la Administración Nacional de la Función Pública “(SERVIR) y la experiencia del Premio Nacional de Creación de Empresas de Gestión Pública 2014 con la formación de Nuevos Gerentes Públicos para un nuevo Estado, la presente iniciativa tiene como objetivo asegurar una gestión de alta calidad en puestos estratégicos del Estado, actualmente 394 gerentes calificados y sus positivos resultados han permitido a SERVIR validar un modelo de gestión gerencial en el Estado peruano al servicio del ciudadano (SERVIR, 2014).

Características del trabajador dentro de la modernización del estado es el principal actor y objeto, es el recurso humano basado en mérito, idoneidad con practica de valores éticos cumpliendo los deberes y luego los derechos que nuestras normas garantizan como estado peruano. Sin embargo, “la Ley 30057 y sus reglamentos, como el Documento de trabajo N° 1-2015 menciona que, promoviendo un servicio civil basado en el mérito, igualdad de oportunidades, aseguramiento de la calidad de los servicios del Estado beneficiando a ciudadanía, donde el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera” (SERVIR, 2015 p 12).

Se postula que la Evaluación, del trabajador del estado toma como parte del ejercicio de la carrera pública, para darle la sostenibilidad ofertada de los servicios públicos con eficiencia, eficacia buscando la calidad del servicio, está estrechamente relacionada a garantizar el ejercicio laboral y es implementada por la autoridad de recursos humanos del sector público, la evaluación es bien clara y precisa en sus funciones y obligaciones como de sus roles debiendo cumplir su proceso, que guarda una relación con el ejercicio profesional determinado en la Legislación, “el funcionario dentro de sus funciones, obligaciones y efectos debe de actuar con la neutralidad de manera equitativa y transparente esta evaluación en su unidad, región o equipo de manera responsable, aplicando los métodos y medios definidos en cada etapa de la gestión del desempeño, determinar la retroalimentación junto con el servidor a evaluar en base a los lineamientos” (Normas Legales, 2014, p. 11-12).

La evaluación según (Vargas Cordero, 2009) es considerada como una información objetiva y válida que sirve para tomar decisiones confiables, válidas que conllevan a

cambiar las actitudes y conductas de personas en beneficio de las instituciones (Vargas, 2009).

Impacto, es la manifestación de un producto de acciones en un entorno social medible en un determinado tiempo, produce la solución de una dificultad concreta reconocida en un escenario, puede ser positiva o negativa, Cardona (2002) describe como una, Valoración socio-económica completa, conteniendo efectos positivos y negativos, deseados que estaban previstos en esta particularidad donde esta apreciación conlleva a un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo. La evaluación de impacto es una actividad que demanda el análisis de indagación, a través de encuestas con un análisis estadístico pudiendo ser también como un análisis de información con el criterio de expertos donde estos resultados aportan en el ejercicio de evaluación de objetos de investigación (Cardona, 2002).

Se señala que la Dirección Regional de Salud de Apurímac, es un órgano ejecutivo dentro de las regulaciones del gobierno regional, con el dominio en la gestión de la salud en el ámbito de Apurímac, depende directamente de la Gerencia regional del desarrollo social GORE APU. “La dirección legal de la Dirección regional de salud es Abancay en la avenida, Daniel A. Carrión s/n en el departamento de Apurímac provincia de Abancay” (Diresa, 2020).

Las Políticas de Reforma de Modernización del Estado es una concepción de cambios dentro del estado peruano con el fin de una mejora continua y en beneficio de la ciudadanía en general con una proyección de largo plazo y articulado a los Planes Estratégicos, concertados, de desarrollo, entre otras, se definen a través de documentos como La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 como el “principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú. Establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país” (PME, 2014, p. 12).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de indagación en la actual investigación será descriptivo se enfoca en identificar propiedades y características esenciales de un determinado fenómeno dentro de un estudio. Da a conocer características de un conjunto o población (Sampieri, 2014, p. 92). De un diseño no experimental, intencional de conveniencia, de corte transversal, según Hernández Sampieri (2014) sin manipular deliberadamente variables. se recolectarán los datos una sola vez y en solo momento, en un tiempo único a los Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019, precisando la finalidad para mostrar las variables y su análisis sobre su correlación o interrelación en un momento específico (Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014, p. 164), con la intención de tomar datos para las variables y analizar estadísticamente su incidencia y relación de los grupos ocupacionales, con un muestreo no probabilístico (Tamayo, 2004, p.59).

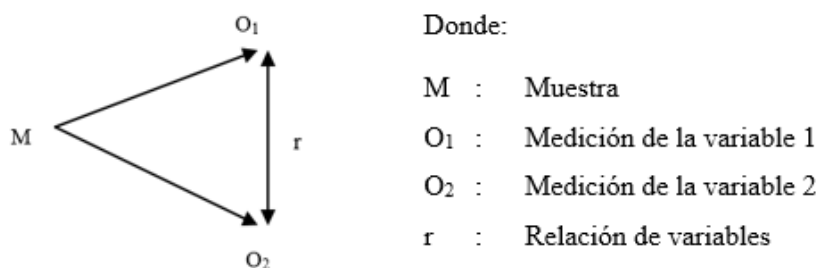


Figura 1. Esquema del diseño

3.2. Variables y operacionalización

El presente trabajo de Investigación presenta dos variables, Implementación de la Ley SERVIR como variable independiente y el Impacto del desempeño laboral en Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019 como variable dependiente (Hernández Sampieri, 2014).

Se considera como Variable independiente, de las etapas para la Implementación de la Ley SERVIR, la cual reglamenta la diversidad regímenes de gestión en materia de recursos humanos debiendo de ser implementados por todas las instituciones del estado bajo la tutela, la orientación y supervisión de SERVIR. Esto incluye procesos de contratación abiertos y transparentes basados en la meritocracia y que garantizan el acceso igualitario a las carreras públicas. (OCDE, 2016, p.221).

Con respecto a la Definición conceptual, que realizan labores en el sector público, es el "conjunto de medidas institucionales mediante las cuales se articulan y gestionan los empleados públicos, que armoniza los intereses de la empresa y los derechos de los empleados públicos, y tiene como finalidad principal el servicio a la ciudadanía (Ministros, 2012, p.20).

En cuanto a la definición operacional, es ofrecer productos estatales de calidad a la ciudadanía, revalorar el empleo estatal, causando el perfeccionamiento de personas que suministran productos al estado a través de la igualdad de oportunidades, el establecimiento de méritos para el acceso, permanencia y progreso en la gestión pública (Ministros, 2012, p.32).

Con respecto a la Variable dependiente que corresponde al Impacto del desempeño laboral en servidores públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019. en tanto se tiene como definición conceptual, Según Chiavenato (2001) lo conceptualiza como "la apreciación sistemática del desempeño, aleatorio de perfeccionamiento personal en el contrato, ratificando que toda estimación es un juicio para incitar o juzgar el importe, la excelencia, con prácticas de evaluación del desempeño buscando, términos de costo y beneficio" (Chiavenato, 2001).

Definición operacional, El cumplimiento normativo del desempeño laboral de los empleados públicos según Tamayo y Tamayo (2003), lo cita como un criterio de calidad de la asistencia con la que el análisis cuantitativo y los métodos de investigación positivos son sometidos al abordaje cualitativo,

transformación y cambio que este debe tener. en el proceso de investigación, así como en la interacción entre teoría y práctica (Tamayo, 2004, p.59).

3.3. Población y muestra y recolección de datos

Población

La población en nuestro estudio es de 218 servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019 con consentimiento para ser parte del estudio y que cumplan con los criterios de selección (Tamayo & Sampieri 2014, p.188).

Muestra

Subconjunto característico de la población no probabilística representada por 140 servidores públicos, de una Población de 218 servidores que será dividida en grupos de acuerdo a características y tomando el número de servidores de cada subgrupo para completar el volumen de la muestra (Tamayo, 2004, p.59). Para la obtención de este dato se aplica la fórmula para la obtención de muestras en poblaciones finitas “El tamaño de una muestra depende también del número de subgrupos que nos interesan en una población” (Sampieri 2014, p.188).

La muestra fue un subconjunto representativo de 140 servidores públicos de la DIRESA Apurímac de la población probabilística. Para la obtención de este dato se aplicó la siguiente fórmula de muestras en poblaciones finitas con la siguiente fórmula:

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

N =	218
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05
n =	139.66

Dónde:

N= población total: 218.

Z= nivel de confianza (1.96).

P= margen de error 5% (0.05).

Q= probabilidad de fracaso (0.5).

d= probabilidad de éxito (0.5).

n= tamaño de muestra (140).

Unidad de análisis

(Tamayo, 2004, p.59) Los servidores públicos de la DIRESA Apurímac que cumplan con los criterios de inclusión y den su consentimiento para participar en la presente investigación con los Instrumentos, siendo probabilístico aleatorio, con los siguientes criterios de selección (Sampieri, 2014):

- a. Inclusión solo personal que laboro los años 2018 y 2019.
- b. Inclusión: 50 Profesionales de la salud como población SERVIR D.L. N° 1153, 19 funcionarios designados, 03 gerentes del SERVIR, 68 entre Administrativos de D.L. N° 276, CAS y RH (40 otras profesiones, 20 técnicos Adm, 8 auxiliares Adm.). Total 140 servidores.
- c. No se considera la población piloto (14 encuestados)
- d. No se considera a quienes tienen procesos administrativos vigentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica fue una encuesta por cuestionario que recopila la información “Se aplicarán cuestionarios que se basaran en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, autoadministrados, con Escalas de medición de actitudes con el Escalamiento tipo Likert” (Sampieri 2014, p.197). La encuesta es una técnica que utiliza una relación de ordenamientos estandarizados, mediante los cuales se acopia y analiza una cadena de datos de una muestra con peculiaridad en una población del que se intenta explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de particularidades (García, 1993).

Instrumento

Es el cuestionario para de ambas variables fue de 20 preguntas cerradas con “Escalas de medición de actitudes que serán: con el escalamiento tipo Likert” (Sampieri, 2014, p.197) donde para variable independiente donde tiene el valor nominal de bajo = a 1, casi bajo= a 2, regular= a 3, casi alto = a 4, alto = a 5; y para la variable dependiente se tiene el valor nominal de No/nunca= 1, Casi nunca=2, Algunas/veces=3 Casi siempre= 4. Si/siempre=5.

Validez:

La validez del instrumento servirá para medir las variables dependientes e independientes (Valderrama, 2015). Donde los cuestionarios que se aplicaron están correctamente validados mediante juicio de 3 especialistas, con el fin de medir la validez de contenido, estableciendo que los cuestionarios cuentan con la opinión favorable para su aplicación.

Confiabilidad

La prueba para la confiabilidad de los instrumentos fue la de Cronbach y se aplicó una muestra piloto de entre 14 directivos y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, quienes no fueron considerados en el muestreo de la investigación a realizarse. (Sampieri & Tamayo, 2015).

3.5. Procedimientos

Este procedimiento se da inicio previo diálogo con él director regional de Salud Apurímac, el Secretario General del Sindicato de trabajadores, el representante de los Profesionales de Salud quienes tomaron interés y autorizan la aplicación de la encuesta para contar con la recolección de datos, se inició con la gestión de la autorización para aplicar los cuestionarios en los trabajadores de la DIRESA Apurímac, de manera libre y voluntaria (Sampieri, 2014)

Método de análisis

El presente estudio una vez trasvasada los datos encontrados en la encuesta al Software-IBM SPSS-versión 25 se sometió al tratamiento estadístico, donde los resultados sirvieron con la finalidad de conocer la conducta de todas las variables establecidas operacionalmente con la estadística inferencial y comprobar la hipótesis propuesta (Sampieri, 2014).

3.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación tomó como proposición la participación libre y voluntaria de los servidores públicos de la DIRESA Apurímac, respetando su privacidad, y la confiabilidad para los datos que fueron usados exclusivamente para la investigación, utilizándose las normas APA para citas y referencias, evitando los plagios (Sampieri, 2014). Asimismo, se ha seguido los lineamientos establecidos por la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Trabajo de campo

La Dirección Regional de Salud Apurímac (DIRESA-APU), es la Unidad Ejecutora 400, en el pliego del Gobierno Regional de Apurímac 442 (GORE APU), fue creada el 21 de junio del año 1986 con la Resolución Ministerial N° 498-1986 MINSA, como Unidad Departamental de Salud Apurímac y actualmente Cuenta con los documentos de gestión CAP, MOF, ROF, PIA, aprobados y vigentes actualmente con la Ordenanza Regional “N° 022-2012-GR-APURIMAC/CR. y su Plan Estratégico Institucional (PEI) Aprobado con Resolución Regional N° 455-2917-GR-APU. Como parte del cumplimiento de la Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD, Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional para la actualización Perú al 2030 N° 001- aprobado con Resolución de presidencia del consejo directivo N° 026-2017 CEPLAN/PCD. La DIRESA-APU., tiene su Texto Único de Procedimiento Administrativo (TUPA) aprobado con Ordenanza Regional N° 007-2018 GR. Apurímac/CR., Es el organismo que, por delegación política y técnica del gobierno regional, ejerce la autoridad sanitaria en el departamento de Apurímac, es un organismo público que depende de la gestión regional del desarrollo social, comprende a sus órganos desconcentrados a seis Redes de salud que dependen técnica y funcionalmente de la sede central, cuyo domicilio legal y sede institucional está en la Av. Daniel A. Carrión s/n de la Ciudad de Abancay del Distrito y Provincia de Abancay, Departamento de Apurímac. La DIRESA APU tiene los Objetivos estratégicos como Cumplir y hacer cumplir los lineamientos de política nacional y regional, en materia de salud, Ejercer el rol rector del proceso de la descentralización y brindar asistencia, Proteger la vida y salud de la población en todas sus etapas de vida, Mejorar integralmente el entorno ambiental, Contribuir a la reducción de la Morbimortalidad infantil, materna y por Promover que las personas, familias y comunidades adopten estilos de vida saludables” (Diresa, 2020). Mejorar la Atención Integral de Salud (AIS) en base al contenido del Plan, Garantizar el acceso y la atención integral con servicios de salud adecuados de calidad, “Lograr que las personas adquieran capacidades y

desarrollen una cultura de salud, Desarrollar capacidades de respuesta necesarias para reducir el impacto de las emergencias y desastres sobre la salud de la población.

Cuenta con siete Órganos Desconcentrados como unidades ejecutoras autónomas presupuestalmente¹

La Estructura Orgánica de la Dirección Regional de Salud Apurímac está descrita en el Plan de Desarrollo Regional Concertado Apurímac 2017-2021 (PDRC, APU, 2017-2021).

Adicionalmente se describe la estructura orgánica de la Dirección Regional de Salud de Apurímac como Órgano rector en el ámbito del departamento de Apurímac siendo un cargo de confianza designada por el GORE APU actualmente ocupado el Dr. Julio Cesar Rosario Gonzales. Se cuenta con el Órgano de control con una Oficina de control institucional (OCI), donde se tienen el Órganos de Asesoría que incluye Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Asesoría Jurídica y el Consejo Regional de Salud., por otro lado, están los Órganos de apoyo que incluyen la Oficina Ejecutiva de Administración, Unidad de Logística, Unidad de Economía. También está incluida la Unidad de Infraestructura, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y la Unidad de Relaciones Públicas y de Comunicaciones. Luego encontramos, los Órganos de línea, conformadas por la Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud, Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas, Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas, Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental y la Dirección Ejecutiva de Inteligencia Sanitaria” (Diresa, 2020).

El presupuesto de la DIRESA APU se tiene como unidad ejecutora 400 de manejo autónomo, dentro del pliego 442 GORE APU. Fue con un Presupuesto Institucional Analítico (PIA). S/. 19`000,000 y Presupuesto Institucional Modificado PIM. S/. 25`000,000, incluida las diferentes fuentes de financiamiento (DEPP- DIRESA APU).

¹ “Red de Salud Abancay - Red de Salud Aymaraes - Red de Salud Andabamba - Red de Salud Cotabambas - Red de Salud Grau - Red de salud Virgen de Cocharcas Chincheros - Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega - Hospital de Tambobamba - Hospital Chincheros - Sub Región de Salud Chanka con autonomía presupuestal y funcional en la jurisdicción de la provincia de Andahuaylas - Hospital Sub Regional Andahuaylas” (Diresa, 2020).

El trabajo de campo cronológicamente, se da inicio previamente con entrevistas personales con el Director General de la DIRESA APU y los dirigentes del Sindicato de trabajadores (SITASA) respetando los protocolos de bioseguridad en el contexto de la pandemia sanitaria del SARS COVID 19, el día 14 y 15 de octubre del 2020, respectivamente en la que se les expuso en motivo de las encuestas, siendo aceptadas originando expectativas y confianza sobre los resultados que se obtendrán y que estas servirían a la entidad como un aporte a la Institución y tomar correctivos para mejorar la calidad de servicios a favor de los usuarios, en la fecha 21 y 22 de octubre se realiza la prueba de validación de la del instrumento del trabajo de investigación para la prueba de Cronbach, seguidamente el 29 de octubre se presenta la Carta N° 001-2020 MW. dirigido al Dir. General de la DIRESA APU con Registro N° 1189, solicitando la Autorización para aplicar cuestionarios con la finalidad de tomar información de 140 trabajadores de la sede central de la DIRESA, para el trabajo de investigación para una tesis de Maestría con la Universidad César Vallejo, con la premisa que la información será exclusivamente para los fines de investigación y de carácter confidencial; el 10 de noviembre del 2020 el Dir. General de la DIRESA emite el documento de Autorización formal, en atención a la carta para la aplicación del cuestionario, habiéndose coordinado con la Dirección de Gestión de desarrollo de recursos humanos y miembros del sindicato de trabajadores, el cuestionario se auto aplicó cumpliendo los protocolos de seguridad y salud en el trabajo, dado el escenario sanitario a partir del 13 al 18 de noviembre del 2020 aplicándose los 140 cuestionarios proyectados, es de considerar que en la DIRESA existen 218 servidores como población total en los periodos el 2018 y 2019, de los cuales 136 de sexo masculino y 82 de sexo femenino, se pudo observar que muchos varones no quisieron auto encuestarse aduciendo que tenían mucha carga laboral, algunos tenían el trabajo remoto por comorbilidad en el contexto de la pandemia sanitaria SARS COVID-19 y otros por encontrarse de vacaciones, mientras que en el sexo femenino se mostraron más asequibles, la que se refleja en el número total de servidores encuestados por sexo en el presente trabajo.

4.2. Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la presente investigación en primera instancia se describen las características de la población de estudios donde se muestran la edad, género, área al que pertenece y el nivel de estudios. Posteriormente se presentan los resultados según a las variables y dimensiones, en cada resultado se realiza la descripción e interpretación de los datos, por último, se muestra la comprobación de hipótesis.

Características generales de la población de estudio

En la tabla se muestra la distribución de la edad de los encuestados, se observa que los datos más relevantes el 30.71% se observa que tiene 54 a 66 años, el 27.14% que tiene entre 34 y 43 años, el 26.43 % de 44 a 53 años y finalmente el 15.71% son jóvenes mayores edad entre 23 y 25, asimismo con más de 66 años de edad con el 0.7% del total.

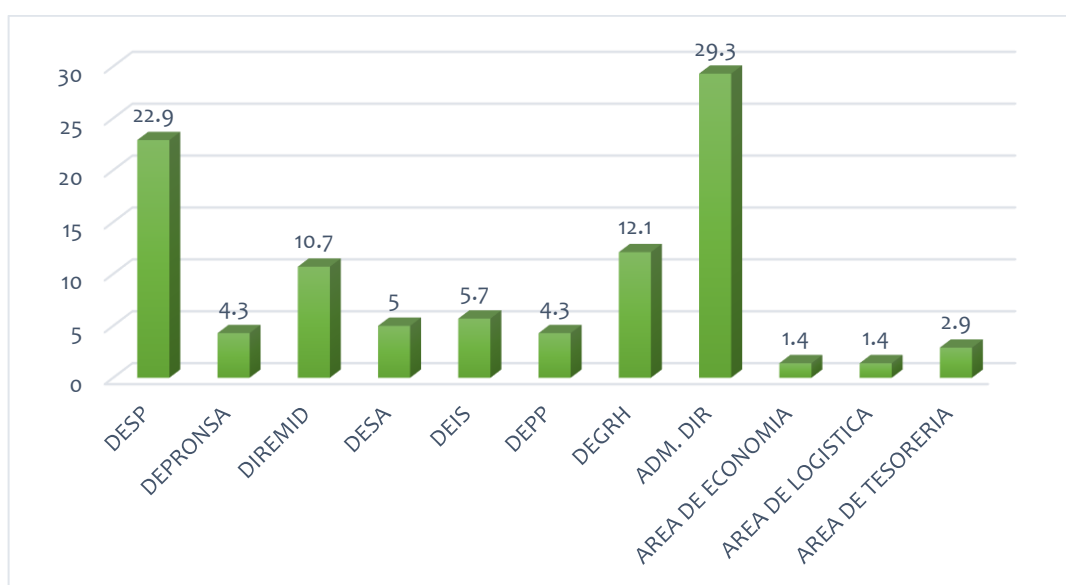
Tabla 1 Grupos etarios de los trabajadores encuestados en el periodo 2018-2019

	Frecuencia	Porcentaje
De 23 a 33 años	22	15.71%
De 34 a 43 años	38	27.14%
De 44 a 53 años	37	26.43%
De 54 a 66 años	43	30.71%
	140	100.00%

Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados son personas mayores en edad y que trabajan varios años en la institución según a su distribución se demuestra que existe una minoría de jóvenes que están empezando a desempeñarse laboralmente en la institución. Durante los años 1987 y 1988 ingresaron por concurso público de conocimientos, oposición y méritos los que representan más del 50% del personal que labora actualmente y luego paulatinamente los del CAS son nombrados bajo evaluaciones documentarias y méritos por el tiempo de servicios de acuerdo a diferentes directivas y el AIR, que regula el Ministerio de Salud.

En la tabla siguiente se muestra la distribución área al que pertenece los encuestados, se observa que los datos más relevantes el 29.3% que pertenece a la Dir. Ejecutiva de Adm., el 22.9% pertenece a DESP, el 12.1% pertenece a DGRH, el 10.7% pertenece a DIREMID, el 5.7% pertenece a DEIS, el 5% pertenece a DESA, el 4.3% pertenece a DEPRONSA y DEPP, el 2.9% pertenece al área de tesorería y por último, el 1.4% pertenece al área de economía y logística.

Figura 1: Área al que pertenece el personal.

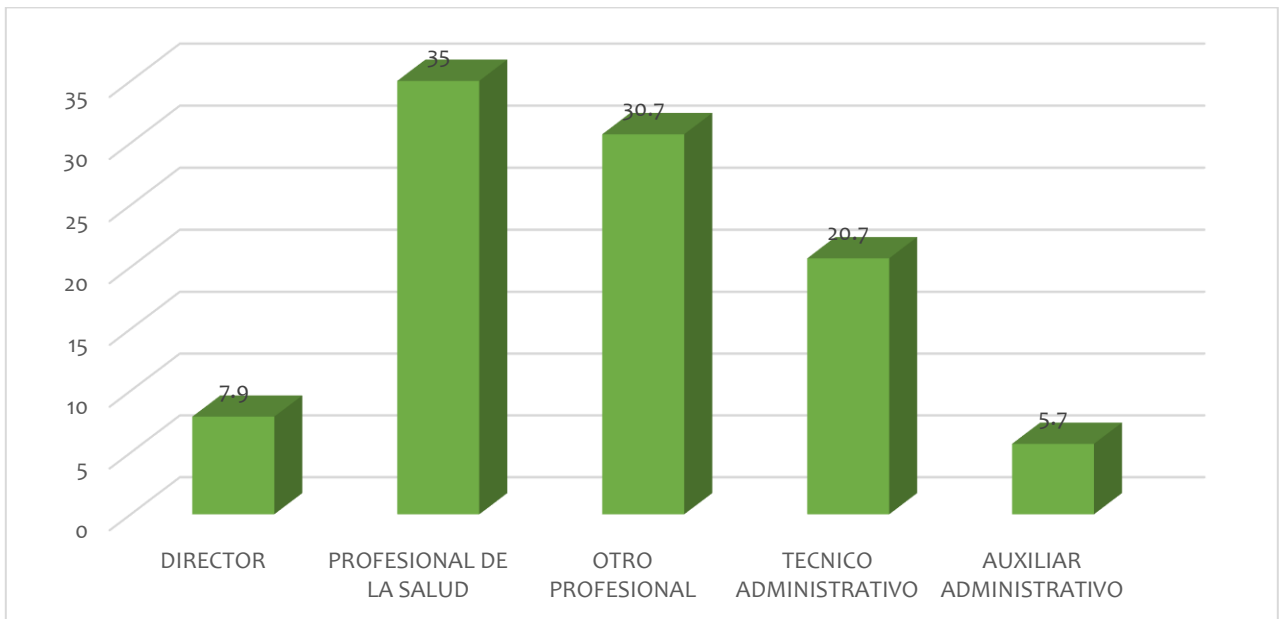


Fuente: Elaboración Propia

Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados pertenece en su mayoría a la Dirección Ejecutiva de Administración debido a que el estudio que se realiza, están relacionadas a actividades y acciones como personal responsable de apoyo en el manejo netamente administrativo por su propia característica, articulados a los requerimientos de los cinco órganos de línea que tienen la responsabilidad operativamente de todas las acciones y atenciones sanitarias del sector salud en su ámbito jurisdiccional de la DIRESA Apurímac.

En la tabla se muestra la distribución del grupo ocupacional de los encuestados, se observa que los datos más relevantes, el 35% es profesional de la salud, el 30.7% es otro tipo de profesional, el 20.7% es técnico administrativo, el 5.7% es auxiliar administrativo y por último, el 7.9% el director de la institución.

Figura 2: Grupo Ocupacional del personal



Fuente: Elaboración Propia

Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados tiene una ocupación general de profesionales de la salud, debido a que la institución de la DIRESA gestiona todos los procesos de indicadores, por función y criterios referidos del escenario sanitario, seguidamente de otros profesionales que son requeridos para su apoyo en actividades por lo general como administrativos.

En la tabla se muestra la distribución del nivel de estudios concluidos de los encuestados, se observa que los datos más relevantes, el 51.4% es de especialidad, el 24.3% es maestro, el 17.1% es superior universitario, el 5.7% es diplomado y, por último, el 0.7% indico que el doctor e instituto de educación superior.

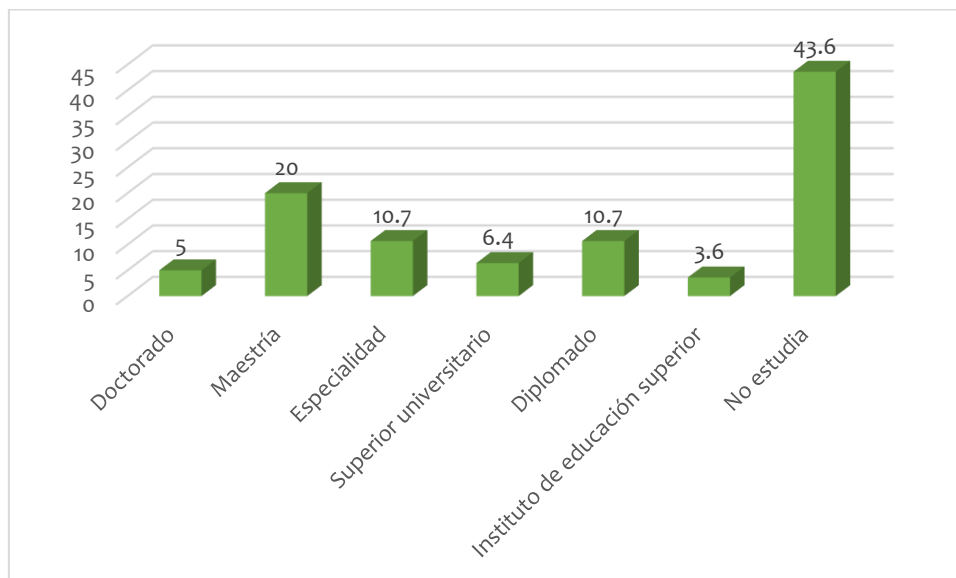
Tabla 2: Nivel de Estudios Concluidos del personal encuestado

Nivel de estudios concluidos		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Doctorado	1	,7
	Maestría	34	24,3
	Especialidad	72	51,4
	Superior universitario	24	17,1
	Diplomado	8	5,7
	Instituto de educación superior	1	,7
	Total	140	100,0

Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados tiene un nivel de estudio según a la especialidad que se requiere dentro de la Diresa, generalmente son personas que tienen una especialidad en salud para poder desempeñarse de manera adecuada en los diferentes programas estratégicos de acuerdo al nivel jerárquico y rector del sector salud en el ámbito regional.

En la tabla se muestra la distribución de si estudia usted actualmente en los encuestados, se observa que los datos más relevantes, el 43.6% no estudia, el 20% estudia una maestría, el 10.7% estudia una especialidad o un diplomado, el 6.4% estudia un superior universitario, el 3.6% estudia en un instituto de educación superior y por último, el 5% estudia un doctorado.

Figura 3: *Estudia usted actualmente*

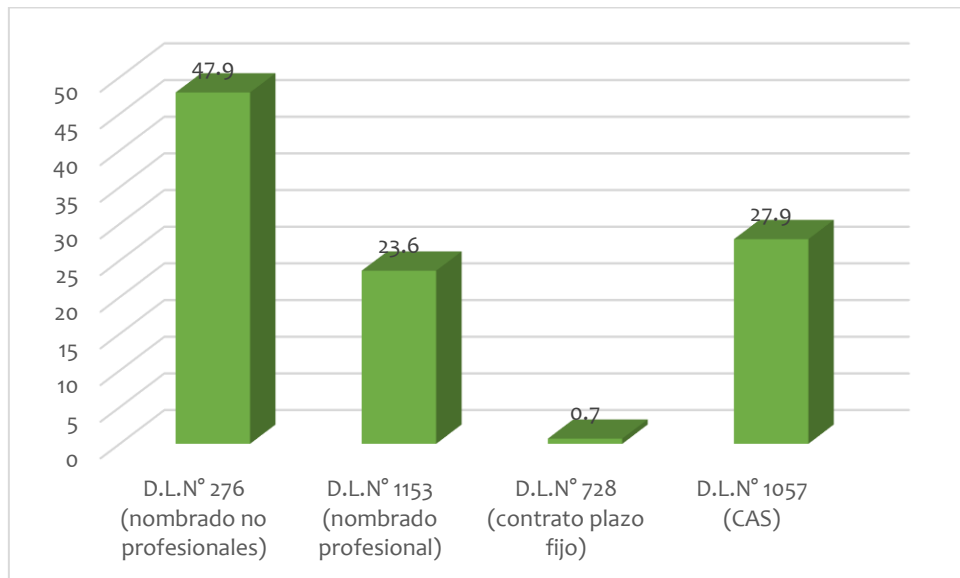


Fuente: Elaboración Propia

Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados actualmente no presentan estudios en paralelo a su trabajo esto se debe a que son personas que no disponen de tiempo y presentan menos necesidad de estudiar debido al cargo que ocupan, además guarda una relación con el tiempo de servicios en el sector y son mayores de edad a 50 años que se encuentran desmotivados a la capacitación y formación.

En la tabla se muestra la distribución del Régimen Laboral de los encuestados, se observa que los datos más relevantes, el 47.9% pertenece al régimen laboral D.L. N° 276 (nombrados no profesionales, técnicos y auxiliares), el 27.9% indico que pertenece al régimen laboral D.L. N° 1057 (CAS), el 23.6% pertenece al régimen laboral D.L. N° 1153 (nombrado profesional de la salud) y por último, el 0.7% pertenece al régimen laboral D.L. N° 728 (contrato plazo fijo).

Figura 4: Régimen Laboral del personal

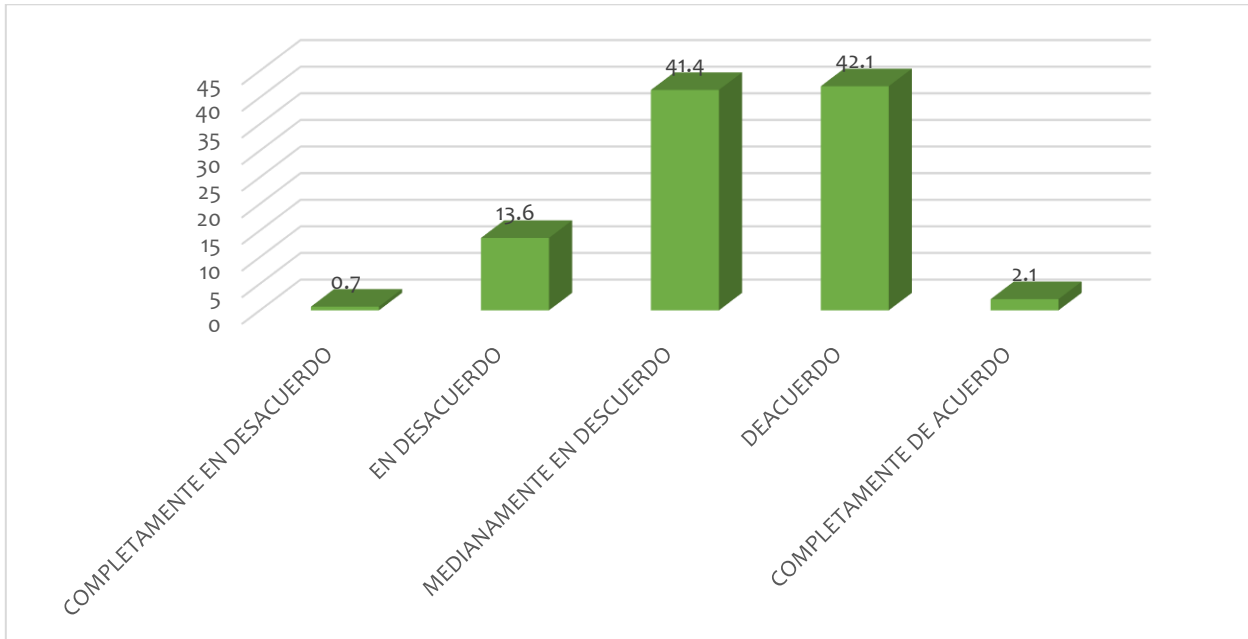


Fuente: Elaboración Propia

Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados pertenece a un régimen laboral según al decreto de ley 276 que es para nombrado no profesionales. La figura nos muestra también, que se tiene profesionales de salud que pertenecen al D.L. N° 1153 para cubrir adecuándose la necesidad de las áreas y unidades de carrera, de acuerdo a los perfiles de puesto que la Institución requiere y seguidamente los del régimen de contratos administrativos, según las necesidades de la Áreas y Unidades funcionales de las Direcciones que por lo general son profesionales de la salud y de otros profesionales, mientras que la minoría tiene un contrato a plazo fijo según a D.L. N° 728 y servicios de terceros.

Según a los resultados de la variable, La Ley SERVIR establece un régimen único y exclusivo para quienes laboran en organismos públicos estatales, establece los derechos y deberes de los empleados públicos, la regulación de la formación, las evaluaciones, la retribución, el régimen disciplinario (Ley Servir, 2019). En función a ello se formuló la siguiente pregunta

Figura 5: Variable: La Implementación de la Ley SERVIR,



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la figura se muestra la distribución de la variable: la Implementación de la Ley SERVIR, se observa que los datos más relevantes, el 42.1% está de acuerdo con la implementación de la Ley SERVIR, el 41.4% está medianamente en desacuerdo, el 13.6% está en desacuerdo, el 2.1% está completamente de acuerdo y por último, el 0.7% está completamente en desacuerdo de acuerdo con la implementación de la Ley SERVIR. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la ley SERVIR debido al conocimiento sobre los beneficios que aporta para el personal de la institución que son mejores condiciones laborales, generalmente la institución no brinda información para la aceptación de la implementación de la ley SERVIR es por ello que la mayoría esta mediamente en desacuerdo.

Según la ley SERVIR Es el proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores públicos, llenar vacíos o desarrollar habilidades o conocimientos. Debe

estar alineado con el perfil de ubicación del servidor y/u objetivos estratégicos de la entidad (Ley Servir, 2019). En función a ello se formuló la siguiente pregunta.

Tabla 3 Dimensión: La gestión de la capacitación.

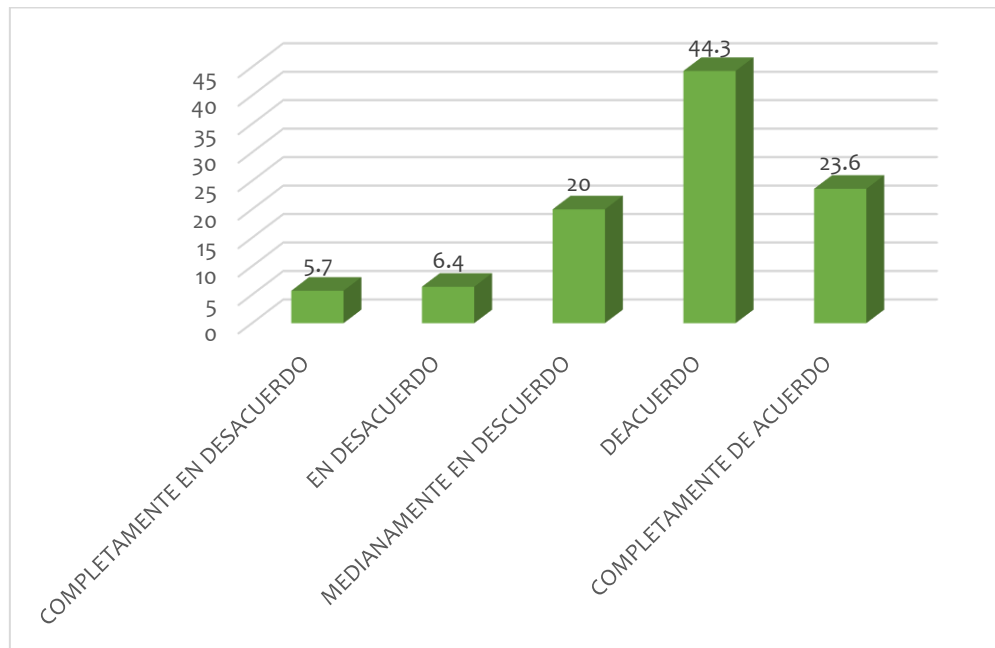
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente en desacuerdo	4	2,9
	En desacuerdo	15	10,7
	Medianamente en desacuerdo	63	45,0
	De acuerdo	55	39,3
	Completamente de acuerdo	3	2,1
	Total	140	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En la figura se muestra la distribución de la dimensión: La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil, se observa que los datos más relevantes, el 45% está medianamente en desacuerdo de acuerdo con La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil, el 39.3% está de acuerdo, el 10.7% está en desacuerdo, el 2.9% está completamente en desacuerdo y por último, el 2.1% está completamente de acuerdo de acuerdo con La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está medianamente de acuerdo con la gestión de la capacitación ley SERVIR debido a que la institución no realizara charlas informativas sobre la ley SERVIR.

Según la ley SERVIR (2019) es una herramienta de gestión del talento humano que se considera uno de los siete subsistemas que conforman el Sistema Administrativo de Recursos Humanos de la Administración Pública de nuestro país, a través del cual se busca identificar, reconocer y promover la contribución de los empleados públicos a los objetivos institucionales (Ley Servir, 2019). En función a ello se formuló la siguiente pregunta.

Figura 6: Dimensión: La gestión del rendimiento.



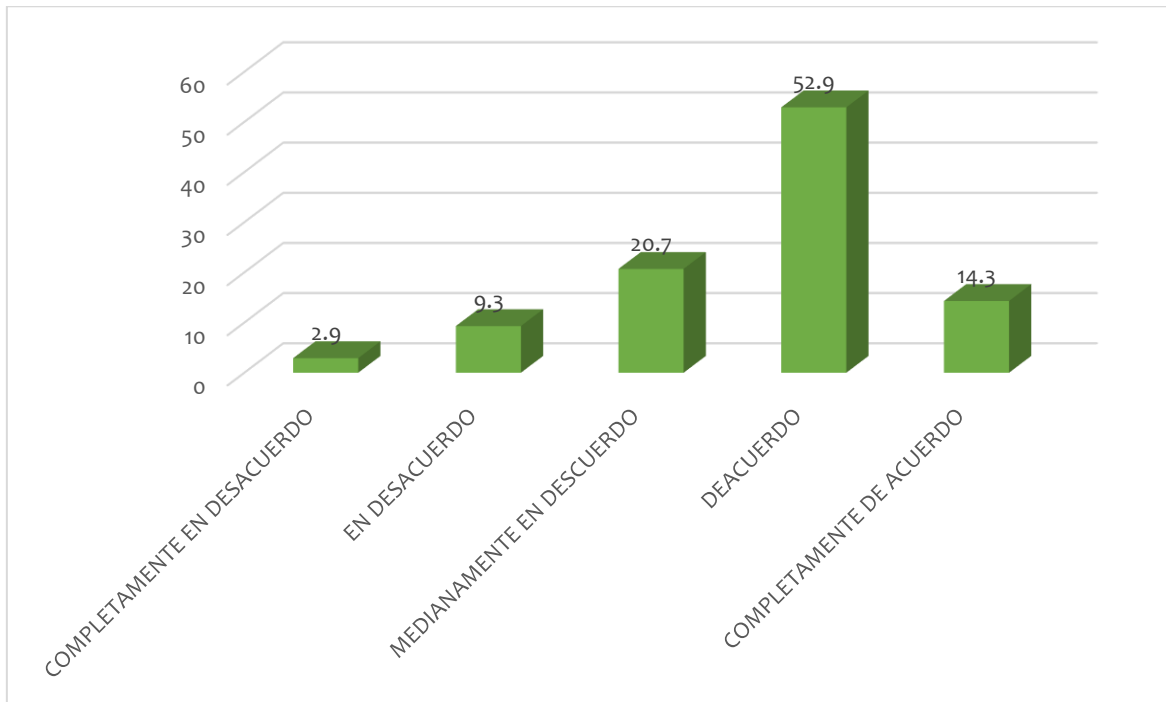
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la figura se muestra la distribución de la dimensión: La gestión del rendimiento de la ley SERVIR, se observa que los datos más relevantes, el 44.3% está de acuerdo con La gestión del rendimiento, el 23.6% está completamente de acuerdo, el 20% está medianamente en desacuerdo, el 6.4% está en desacuerdo y por último, el 5.7% está completamente en desacuerdo de acuerdo con La gestión del rendimiento de la ley servir. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está medianamente de acuerdo con la gestión del rendimiento de la ley SERVIR debido a que la institución no presenta una implementación de la ley SERVIR para mejorar las condiciones laborales del personal.

Según la ley SERVIR La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad asigna al servidor público para compensar la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo con el cargo que ocupa. (Ley Servir, 2019). Es por ello se plantea la siguiente pregunta.

Figura 7: Dimensión: La gestión de compensaciones

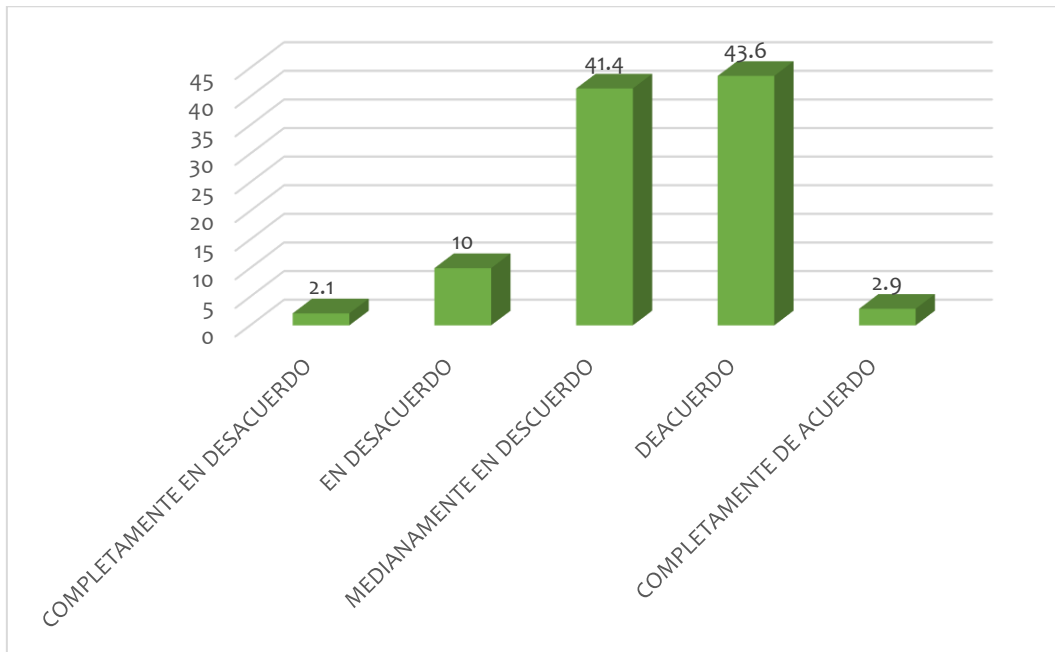


Fuente: Elaboración Propia

En la figura se muestra la distribución de la dimensión: La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil, se observa que los datos más relevantes, el 52.9% está de acuerdo con La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil, el 20.7% está medianamente en desacuerdo, el. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la gestión del rendimiento de la ley SERVIR debido a que la institución dispone de los recursos para una implementación de la ley SERVIR para mejorar las condiciones laborales del personal, pero no se logra materializar debido a factores burocráticos.

Ley del Servicio Civil, “impacta de forma positiva en los servidores públicos, logrando un mejor desempeño laboral por las mejoras considerables en muchos de los aspectos que los regímenes laborales tradicionales no contemplan” (Ley Servir, 2019).

Figura 8: Variable: El Impacto del desempeño laboral.



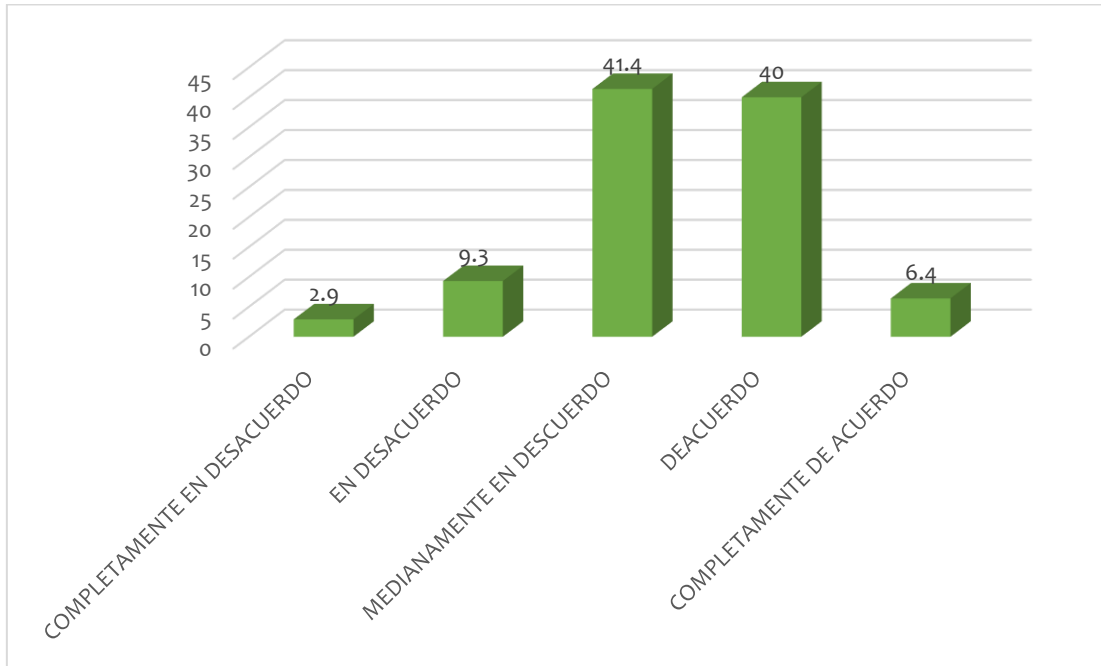
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la figura se muestra la distribución de la variable: El Impacto del desempeño laboral de la Ley del servicio Civil, se observa que los datos más relevantes, el 43.6% está de acuerdo con El Impacto del desempeño laboral de la Ley del servicio Civil, el 41.4% está medianamente en desacuerdo, el 10% está en desacuerdo, el 2.9% está completamente de acuerdo y por último, el 2.1% está completamente en desacuerdo de acuerdo con El Impacto del desempeño laboral de la Ley del servicio Civil. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la ley SERVIR debido a que si se logra implementación de la ley SERVIR será beneficioso para mejorar el desempeño laboral del personal.

Según la ley SERVIR “es el efecto neto del esfuerzo de una persona que se ve modificado por sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física o mental” (Ley Servir, 2019). En función a ello se deriva la siguiente pregunta.

Figura 9: Dimensión: Desempeño de función del personal encuestado



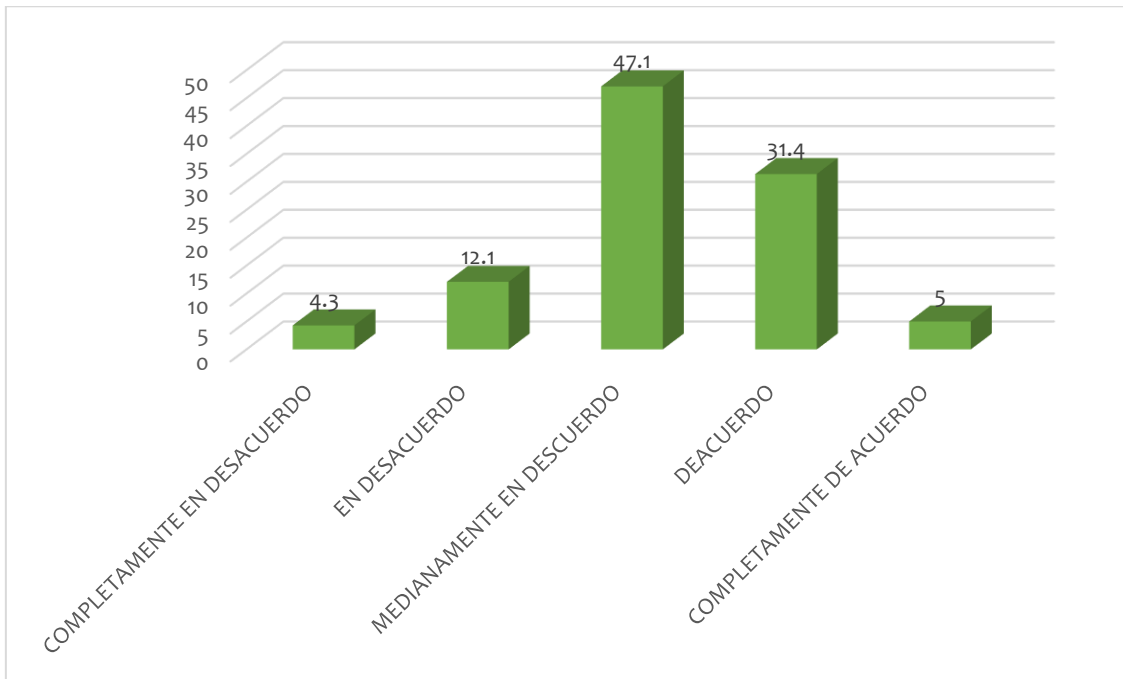
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la figura se muestra la distribución de la dimensión: Desempeño de función de la Ley del servicio Civil, se observa que los datos más relevantes, el 41.4% está medianamente en desacuerdo con el Desempeño de función de la Ley del servicio Civil, el 40% está de acuerdo, el 9.3% está en desacuerdo, el 6.4% está completamente de acuerdo y por último, el 2.9% está completamente en desacuerdo de acuerdo con el Desempeño de función de la Ley del servicio Civil. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con el desempeño de función de la ley SERVIR debido a que si se logra implementación de la ley SERVIR será beneficioso para mejorar el desempeño laboral del personal.

Según la ley servir las características que debe tener un trabajador son: “Comprensión de las situaciones, Creatividad y Capacidad de realización para poder adaptarse a la implementación de la ley SERVIR” (Ley Servir, 2019). Por el que se formula la pregunta.

Figura 10: Dimensión: *Características del trabajador.*



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la figura se muestra la distribución de la dimensión: Características del trabajador para la Ley del servicio Civil, se observa que los datos más relevantes, el 47.1% está medianamente en desacuerdo con las características del trabajador, el 31.4% está de acuerdo, el 12.1% está en desacuerdo, el 5% está completamente de acuerdo y por último, el 4.3% está completamente en desacuerdo de acuerdo con las características del trabajador para la Ley del servicio Civil. Según los datos presentados se determina que la mayoría de los encuestados está medianamente de acuerdo con características del trabajador para la Ley del servicio Civil debido a que el personal carece de conocimiento puntual para poder trabajar con la ley servir ya que la institución no brinda información hacia sus trabajadores.

4.3. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe un impacto del desempeño laboral en la Implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos en la DIRESA Apurímac, 2018-2019.

H0: No existe un impacto del desempeño laboral en la Implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos en la DIRESA Apurímac, 2018-2019.

Tabla 4 Comprobación de hipótesis

Recuento		Tabla cruzada					Total
		variados					
varia		Completam	En	Medianame	Completam	De acuerdo	De acuerdo
		ente en	desacuerdo	nte en	ente de		
	Completamente en desacuerdo	1	0	0	0	0	1
	En desacuerdo	2	14	3	0	0	19
	Medianamente en desacuerdo	0	0	48	10	0	58
	De acuerdo	0	0	7	50	2	59
	Completamente de acuerdo	0	0	0	1	2	3
Total		3	14	58	61	4	140

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Implementación de la Ley SERVIR
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,851
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Implementación de la Ley SERVIR	Coeficiente de correlación	,851	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Toma de decisiones

$P_valor = 0.851 = 7.6\% > 5\%$ Lectura del p-valor: Con un error del 0.5 % se rechaza la Hipótesis nula

Interpretación:

Según a los datos se obtuvo un coeficiente de 0.00 para la dimensión Planeamiento de auditoria, se puede decir que la sig. Bilateral es inferior a 0.05 por lo que se acepta la H1 y rechazamos la hipótesis nula (H0), porque la correlación del coeficiente de Rho de Spearman es mayor a cero, este coeficiente es de 0.851, un valor positivo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR, se puede considerar que esta asociación tiene un nivel de confianza de 95% estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN

1. Según el objetivo general se pretende establecer, el impacto del desempeño laboral en la Implementación de la Ley SERVIR en servidores públicos DIRESA Apurímac, 2018-2019, los resultados muestran que según las respuestas de los encuestados efectivamente existe un impacto significativo porque la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.851, un valor positivo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR, este resultado similar obtenido por Espada (2014) en su trabajo de investigación se demuestra según los encuestados la importancia de la ley por lo que se identifica el propósito de esta ley es que los órganos públicos del Estado alcancen mayores niveles de efectividad y eficiencia y brinden efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. (Ley Servir, 2019).
2. Para el objetivo específico 1, se pretende evaluar, el nivel del desempeño laboral con la ejecución de la Ley SERVIR en los servidores públicos DIRESA Apurímac 2018-2019, los resultados muestran que los trabajadores tiene un nivel regular de desempeño laboral actualmente en ausencia de la implementación de la ley SERVIR este resultado se compara con el estudio de Suarez (2018) en su trabajo de investigación se demuestra según las respuestas de los encuestados que la ley SERVIR es una herramienta de gestión del talento humano que se considera uno de los siete subsistemas que conforman el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público de nuestro país, a través del cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los empleados públicos a los objetivos institucionales (Ley Servir, 2019).
3. Con respecto al objetivo específico 2, se pretende identificar el impacto de la Ley del SERVIR en el desempeño laboral de servidores públicos en la DIRESA Apurímac 2018-2019., los resultados muestran que efectivamente con la aplicación

y cumplimiento de la Ley SERVIR se obtiene un impacto significativo sobre el desempeño laboral debido a su alcance y gestión este resultado similar obtenido por Aranibar (2017) en su trabajo de investigación se demuestra que según las respuestas del encuestados que el impacto de esta nueva reforma laboral es totalmente positivo en el desempeño laboral de los empleados públicos de DIRESA Apurímac, ya que tienen una visión favorable respecto a todos los propósitos y beneficios previstos por la ley núm. 30057, ya que son los que atacan directamente los puntos débiles que dan lugar al bajo rendimiento laboral encontrado (Ley Servir, 2019).

4. Por último, con respecto al objetivo específico 3, se busca identificar el impacto de la Ley del SERVIR en el desempeño laboral en los regímenes laborales de servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019, según los resultados se observa que el impacto de la ley será positivo cuando se vaya a implementar porque se identifican beneficios a largo plazo como seguridad integral y protección ante accidentes, este resultado es similar al trabajo de Aranibar (2017), en su trabajo se muestran beneficios no solo para el personal administrativo también para el personal operativo dentro de cada área de la institución, es por ello que la implementación de la ley SERVIR es indispensable para la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo general se pretende determinar el Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019. Llegando a la conclusión que se determina que los resultados muestran, que según las respuestas de los encuestados que efectivamente existe un impacto significativo, porque la correlación del coeficiente de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.851, un valor positivo, es decir se da una relación entre el desempeño laboral y la Implementación de la Ley SERVIR. Esto se debe a que una vez implementada la Ley SERVIR se espera que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral debido a que se dispondrán de mejores condiciones laborales.
2. Para el objetivo específico 1 se pretende establecer el impacto del desempeño laboral en la Implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos DIRESA Apurímac, 2018-2019. Según los datos se muestran que los trabajadores tienen un nivel regular de desempeño laboral actualmente en ausencia de la implementación de la ley SERVIR, esto se debe a que actualmente se realizan las labores con regímenes tradicionales donde se carecen de capacitación, información, motivaciones, estímulos y recompensas por su trabajo realizado.
3. Por otro lado, en el objetivo específico 2 se propuso evaluar, el nivel del desempeño laboral con la ejecución de la Ley SERVIR en los servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019. Para ello según los datos obtenidos se muestran que efectivamente con la aplicación y cumplimiento de la ley SERVIR se obtiene un impacto significativo sobre el desempeño laboral debido a su alcance y gestión de los procesos laborales dentro de la institución donde se dispondrán de mejores condiciones laborales.
4. Por último, en el objetivo específico 3 se propuso Identificar el impacto de la Ley del SERVIR en el desempeño laboral en los regímenes laborales de servidores públicos de la DIRESA Apurímac 2018-2019. Según los datos obtenidos se observa que efectivamente el impacto que se genera sobre la implementación de

la ley SERVIR es positiva, debido a que se generan beneficios para los trabajadores públicos dentro de la institución

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la DIRESA realizar un diseño e Implementar una oficina exclusiva para brindar información y ayuda con respecto a los trámites que se necesita para la implementación total de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, adscrita a la Dirección de gestión de desarrollo de recursos humanos. Igualmente realizar una revisión objetiva de los diseños de puestos, así como realizar las modificaciones que se requieren a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los perfiles de puestos requeridos en este nuevo escenario del Servicio Civil.
2. Se recomienda a la DIRESA a través de la DEGDRH y capacitación desarrollar actividades de información en general con mayor énfasis para aquellos Servidores Públicos de la DIRESA que tiene poca información del SERVIR que aún no saben si transferirse o no al nuevo Régimen Laboral en donde se muestren a fondo los diversos beneficios que trae consigo la nueva ley del Servicio Civil, con el fin de que tomen conocimiento de los beneficios de la misma y del servicio público.
3. Se recomienda a la DIRESA concientizar a los servidores públicos de la DIRESA que no desean trasladarse al nuevo Régimen Laboral, que éste se va a establecer de acuerdo la meritocracia, como un mecanismo necesario para obtener servidores públicos más capacitados, eficientes y eficaces que presten servicios de calidad a los ciudadanos.
4. Se recomienda que, en investigaciones futuras con escenarios de emergencia, así como la pandemia sanitaria del COVID 19, aplicar los instrumentos de campo para el acopio de información sean auto aplicados previa coordinación y documento de autorización de los funcionarios que dirigen la entidad pública para garantizar la información, tomando las medidas sanitarias de prevención vigentes emanadas por el sector Salud.

REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma. El Servicio Civil Peruano*, 1(1). <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014). *SERVIR gana Creatividad Empresarial 2014 en la Categoría Gestión Pública Nacional. Autoridad Nacional Del Servicio Civil*, 5(1). <https://www.servir.gob.pe/servir-gana-creatividad-empresarial-2014-en-la-categoria-gestion-publica-nacional/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). *Marco conceptual del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano*. Instrumento de trabajo para discusión, 7(1). https://doi.org/https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/documento_de_trabajo_nro_1_2015_servir.pdf
- Alonso, M. (2004). *Evaluación del Rendimiento, Sistemas de Recompensas e Incentivos*, 12(1). <http://petra.euitio.uniovi.es/~i9792470/origenincentivos.htm>
- Arana, W. (2004). *Motivación y Productividad: Frustración en el Trabajo*. 12(5). <http://www.psicologiaincientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ararana01.htm>.
- Beltrán Larco, L. P. (2012). *Problemática De La Existencia De Distintos Regímenes De Contratación De Personal En El Estado*. [Tesis inédita de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4508>.
- Burns, J (2004). *Government Capacity and the Hong Kong Civil Service*, Oxford University Press, Hong Kong, 11(5). 15-16.
- Burns, J (2005). *Enhancing Executive Accountability in the Hong Kong Government*, in A Cheung (ed), *Public Service Reform in East Asia*, The Chinese University Press, Hong Kong, (6). 125–56
- Civil, A. N. (2013). *Gestión de la Capacitación. Norma Legal*. 15(2). <https://doi.org/https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Cencia Quispe, A. (2018). *La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional*. [Tesis, Universidad cesar vallejo postgrado. Lima.]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31226>
- Civil, A. N. (2013). *Características de la reforma del Servicio Civil Peruano*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil, 15(1), 51-52.
- Cristian, L. (2016). *Evaluar para mejores servicios públicos*. <http://www.elperuano.pe/noticia-evaluar-para-mejores-servicios-publicos59187.aspx>
- Cooper, T y Lui, T (1990), *Democracy and the Administrative State: The Case of Hong Kong*, *Public Administration Review*, 50(2). 332–44.
- Cruz, J. S. (2018). *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño*. [Tesis Universidad Cesar Vallejo Postgrado.] Lima.

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Díaz V. y Frank A. (2015). *La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de Trabajo de los empleados públicos del Perú* [tesis de maestría. Escuela de Postgrado]. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1908>
- Díaz, T. T., y Benavidez, C. M. (2016). *Derecho Individual del Trabajo. Nuevas Tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía (II ed.)*. Cercado de Lima, Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. (2016). *Perú: Gobernanza Integrada para un Crecimiento Inclusivo*. In E. de la O. sobre G. P. Pública (Ed.), Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, 90(5). <https://doi.org/10.1787/9789264265226-es>
- El Servicio Civil Peruano (2014), *Regímenes Laborales del Sector Público*. <http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/component/content/article/108-gerencias/1324.html>
- Fein, M. (1970). *Wages Incentives Plans*. Ed. American Instituto Of Industrial Engineers Estados Unidos, 12(4). 9-11.
- Feldman, R. (2001). *Psicología con Aplicaciones en Países de Habla Hispana (4ª ed.)* Ed. Mc Graw Hill. México, 45(6). 14-19.
- Fleishman, E. y Bass, A. (1976). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. Ed. Trillas. México, 87(1). 20-21.
- Goldhamer, G. (2001). *Comunicación Organizacional*. Ed. Diana. México, (9), 19-20.
- Gan, F., y Berbel, G. (2001). *Manual De Recursos Humanos. 10 programas Para La Gestión Y Desarrollo Del Factor Humano En Las Organizaciones*. Editorial Uoc, 66(1), 20-21.
- Gerth, H y Mills, W. (1958). *From Max Weber: Essays on Sociology*, Oxford University Press, New York, 14(2), 11-12.
- Ghai, Y (1999). *Hong Kong's New Constitutional Order: The Resumption of Chinese Sovereignty and the Basic Law*, 2ndedn, Hong Kong University Press, Hong Kong, 58(3), 15-16.
- Gómez, F. (2007). *Las Relaciones Individuales de Trabajo (II ed.)*. Cercado de Lima, Lima, Perú: San Marcos, 14(1). 22-23.
- Harris, P (1988). *Hong Kong: A Study in Bureaucracy and Politics*, Macmillan, Hong Kong, 15(2), 23-24.
- Holliday, I y Kwok, R (2004). *Governance in the Information Age: Building E-government in Hong Kong*, New Media and Society, 50(4). 549–70.
- Hood, C (1991). *A Public Management for All Seasons*, Public Administration, 69(1), 3–19.
- Fernández, J. (2008). *Carta Iberoamericana De Calidad En La Gestión Pública y Reforma del Estado*. 55(2). <https://map.gob.do/wp-content/uploads/2012/03/Carta-iberoamericanade-la-calidad.pdf>.
- Koontz H. y Wehrich H. (2007). *Elementos de Administración Un enfoque internacional*. México: ed. 7 McGraw-Hill. 12(2). 26-28.
- Lacoviello, M. (2015). *Banco Interamericano de Desarrollo – Diagnóstico Institucional del Servicio Civil en América Latina: Perú*. Nota Técnica N° IDB–TN–845.

- Lau, SK y Kuan, HC (2000). *Partial Democratization, 'Foundation Moment' and Political Parties in Hong Kong*, *The China Quarterly*, 163(5). 705–20.
- Lo, SH. (2001). *Governing Hong Kong: Legitimacy, Communication and Political Decay*, *Nova*, New York, 63(3). 705–20.
- María Gisela, J. (2016). *La Profesionalización del Servicio Civil en la Administración Pública Central de la República Dominicana*. Madrid: [Universidad Complutense Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=148755>
- Ministros, P. D. (2019). *Decreto Supremo N° 127-2019-P.C.M. Decreto Supremo que modifica EL Reglamento General de la Ley N° 30057, del Servicio Civil*. Lima: El Peruano, 1(1). 15-19.
- Minsa. (2018). *Resolución Ministerial N° 843-2018 MINSA*. Lima: MINSA, 10(2). 25-26.
- Ministros, P. (2012). *Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021. Política Nacional de Modernización de La Gestión Pública*. 19(1), 15-16
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/\\$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf)
- Ministros, P. (2012). *Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021. Política Nacional de Modernización de La Gestión Pública*, 25(3), 11-12.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/\\$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf)
- Nath, R. y Raheja, R. (2001). *Competencies in Hospitality Industry*. *Journal of Services Research*, 14(1), 25-33.
- Nilsson, M., Harris, P. y Russell, K. (2002). *Valuing hotels as business entities*. *Journal of Leisure Property*, 18(2), 17-29
- Norma Legal (2014). *Decreto Supremo. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. N° 040-2014-PCM*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- Qualem (2002). *Administración de la capacitación por competencias. Notas técnicas utilizadas para el diplomado en Recursos Humanos en la [Universidad de las Américas]*. 14(1), 25-26. http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cpi-ch/manual_de_capacitacion.__tomo_ii.pdf
- Puebla, D. (2003). *Globalisation: An old phenomenon that needs to be rediscovered for tourism*. *Tourism and Hospitality Research*, 19(4), 306-321.
- Palomino, A. (2000). *Gerencia De Empresas Y Administración De La Calidad*. Lima: Edit. [Universidad San Martín De Porras.]
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351998000200002.
- Peiró, J. M., y Prieto, F. (2007). *Tratado De Psicología Del Trabajo. Volumen I: La Actividad Laboral en su Contexto*. Madrid, 1(1), 26-27.
- Ríos, C. G. (2001). *Entrevistas para elegir a tu personal*. México: Vila. Saldaña, 89(2), 23-24.
- Vázquez, M. (2003). *La certificación de la selección de personal por medio de competencias laborales*. [Tesis inédita de Licenciatura en Relaciones Industriales], Universidad Iberoamericana.

- <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Sandwith, P. (1993). *A Hierarchy of Management Training Requirements: The Competency Domain Model*. *Public Personnel Management*, 22(1), 43-62.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2003). *¿Qué es el CONOCER? [Página de Internet]*. México. www.stps.gob.mx/index2.htm.
- Simpson, B. (2002). *The knowledge needs of innovating organisations*. *Singapore Management Review*, 24(1), 51-61.
- Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1994). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, 12(2), 15-16
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 6ª ed.)*. 25(2), 56-57.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- PCM. (2013). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público*. Lima: El Peruano, 1(1), 6-7.
- PCM. (2014). *D.S N° 14 -2014 PCM Reglamento de la Ley N° 30057*. Lima: El Peruano, 1(1), 8-9.
- República, C. D. (2014). *Ley N° 30057 y su reglamento Decreto Supremo N° 040-2014-PCM*. LIMA: EL PERUANO, 2(1), 11-12.
- República, C. D. (2019). *DECRETO SUPREMO N° 127-2019 SERVIR.PE*. LIMA: EL PERUANO, 2(1), 11-12.
- República, P. d. (2013). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público*. Lima: El Peruano, 2(1), 11-12.
- Ramón Rodríguez Cardona, D. M. C. A. (2002). *Metodología de Evaluación de Impactos en Proyectos de Investigación*. Agencia de Energía Nuclear y Tecnologías de Avanzada, 1(13), 25-26.
[.https://inis.iaea.org/collection/NCLCollectionStore/_Public/45/078/45078486.pdf](https://inis.iaea.org/collection/NCLCollectionStore/_Public/45/078/45078486.pdf)
- SERVIR (2012). *El Servicio Civil Peruano*, 1(1), 11-12.
<http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica 2002.pdf* (L. NORIEGA (ed.); Cuarta ed). 14(2). [http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/TamayoTamayo-El proceso de la investigación científica2002.pdf](http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/TamayoTamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigacion%20cientifica2002.pdf)
- Terry H., Núñez L. y Aranibar O. (2017). *Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de alta dirección en ministerios del Perú*. Lima: [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622786>
- Torres, V. (2016). *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de transito de los ministerios*, [Tesis Escuela de Postgrado – Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8124>
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral* (II ed.). Miraflores, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A, 12(2), 12-13.
- Uribe, C. (1999). *Políticas e Incentivos que Contribuyen al Mejoramiento del*

Desempeño y Motivación de los Maestros, 15-16.

<http://www.cid.harvard.edu/hiid/724.pdf>

- Vargas, N. S. (2019). *La Gerencia Pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. Bogotá Colombia: [Universidad Nacional de Colombia].
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1806/1/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia.
- Ventocilla, S. D. (2015). *La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015 - 2016*. LIMA: [Pontificia Universidad Católica Del Perú Escuela De Postgrado].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9897>
- Werther y Davis (1995). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (4^a. ed.). Ed. Mc Graw Hill. Estados Unidos, 66(2), 18-19.
- Welch, E y Wong, W 2001. *Effects of Global Pressures on Public Bureaucracy: Modeling a New Theoretical Framework*, *Administration & Society*, 32(4), 371–402.
- William, B., Werther, Jr. y Davis, K. (1988). *Administración de personal y Recursos Humanos* (2^a. ed.). Ed Mc Graw Hill. México, 25(1), 56-57.
- Wong, W. (2003). *The Second Term of Chief Executive Tung Chee-hwa*, in R Bush and C Dalpino (eds), *Brookings Northeast Asia Survey 2002–03*, Brookings Institution, Washington, DC, 15(2). 47–60.

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1
 “Variable independiente con la Implementación de la Ley SERVIR en la Dirección Regional de Salud Apurímac 2018-2019

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil	. Nivel de formación laboral	1-4	completamente en desacuerdo (1)
	-Nivel de formación laboral: - Diplomados.		En desacuerdo (2)
	-Nivel de formación profesional: Grados académicos.		Medianamente de acuerdo (3)
	-Nivel de formación profesional: - Especialización académica		De acuerdo (4)
La gestión del rendimiento	Contribución a las metas institucionales.	5-6	completamente de acuerdo (5)
	-Contribución al puesto laboral entidad a favor del trabajador		
La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil	Compensaciones no económicas a favor del trabajador	7.8	

Fuente: *Elaboración propia*”

Tabla 2

“Variable independiente con la Implementación de la Ley SERVIR en la Dirección Regional de Salud Apurímac 2018-2019

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores ordinal
<i>Desempeño de función</i>	- <i>Servicio prestado</i>	9-15	<i>completamente en desacuerdo (1)</i>
	- <i>Cualidad</i>		<i>En desacuerdo (2)</i>
	- <i>Conocimiento del trabajo</i>		<i>Medianamente de acuerdo (3)</i>
	- <i>Cooperación</i>		<i>De acuerdo (4)</i>
<i>Características del trabajador</i>	- <i>Comprensión De las situaciones</i>	16-20	<i>completamente en desacuerdo (1)</i>
	- <i>Creatividad</i>		<i>En desacuerdo (2)</i>
	- <i>Capacidad de realización</i>		<i>Medianamente de acuerdo (3)</i>
			<i>De acuerdo (4)</i>
			<i>completamente de acuerdo (5)</i>

Fuente: Elaboración propia”

Tabla 3.

“Operacionalización de variables independientes y dependientes

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES RANGO
<p>able</p> <p>pendient</p> <p>con la</p> <p>ementaci</p> <p>de la Ley</p> <p>RVIR en la</p> <p>cción</p> <p>ional de</p> <p>ud</p> <p>rímac</p> <p>8-019</p>	<p>Definición conceptual, de prestación del trabajo en el sector público, es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a los servidores públicos, que armoniza los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores públicos, y tiene como propósito principal el servicio al ciudadano (Ministros, 2012,p.20)</p>	<p>definición operacional, es ofrecer productos estatales de calidad a la ciudadanía, revalorar el empleo estatal, causando el perfeccionamiento de las personas que suministran productos al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil (Ministros, 2012,p.32)</p>	<p>- La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil (Ley 30057, 2013)</p> <p>. La gestión del rendimiento de la Ley del servicio Civil (Ley 30057, 2013).</p> <p>. La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil</p>	<p>-Nivel de formación laboral</p> <p>-Nivel de formación laboral: -Diplomados.</p> <p>-Nivel de formación profesional: Grados académicos.</p> <p>-Nivel de formación profesional:</p> <p>-Especialización académica.</p> <p>-Contribución a las metas institucionales.</p> <p>-Contribución al puesto laboral</p> <p>-Inversión de la entidad a favor del trabajador.</p> <p>Compensaciones no económicas a favor del trabajador.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Completamente desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Medianamente acuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Completamente acuerdo (5)”</p>

variable dependiente y el efecto del desempeño laboral en servidores públicos de la ESA. (Trujillo, 2018-2019)

Según Chiavenato (1998) lo conceptualiza como una apreciación sistemática del desempeño, aleatorio de perfeccionamiento personal en el contrato, ratificando que toda estimación es un juicio para incitar o juzgar el importe, la excelencia, con prácticas de evaluación del desempeño buscando, términos de costo y beneficio (Chiavenato, 2001)..

Definición operacional, el cumplimiento normativo del desempeño laboral del servidor público según Tamayo y Tamayo (2003), lo cita como el criterio de atención con calidad por el cual el análisis cuantitativo y los métodos positivos de investigación se someten al enfoque cualitativo, la transformación y el cambio que debe ocurrir en el proceso de la investigación al igual en la interacción entre la teoría y la práctica (Tamayo, 2004,p.59).

- Desempeño de función
 - Servicio prestado
 - Cualidad
 - Conocimiento del trabajo
 - Cooperación
 - Características del trabajador
 - Comprensión de las situaciones
 - Creatividad
 - Capacidad de realización
- No/nunca= 1
 Casi nunca= 2
 Algunas/veces= 3
 Siempre= 4
 Si/siempre= 5

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4 INSTRUMENTO



CUESTIONARIO 1 N°.....

El presente cuestionario se propone para tomar información para investigar el Impacto del desempeño laboral en la implementación de la Ley SERVIR en Servidores Públicos de la DIRESA Apurímac, 2018-2019.
Recomendaciones para la aplicación del instrumento: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa el número apropiado a la respuesta que considere de acuerdo a su criterio lo correcto.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Mediamente en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

El presente Cuestionario es Anónimo y parte de un trabajo de Investigación, siendo en todos sus extremos completamente confidencial, por el que se solicita su veracidad en sus respuestas.

I. DATOS PERSONALES: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa el número apropiado a la respuesta que considere de acuerdo a su criterio lo correcto.

1. **Edad:** años. **Sexo:** Varón (✓) / Mujer ()

2. **Área al que pertenece:**
 DESP (✓) DEFRONSA () DIREMID () DESA () DEIS () DEPP () DEGRH () DE Adm.: Dir. (✓) Área de Economía () Área de Logística ()
 Área de Tesorería (✓) Otros, (especificar)

3. **Grupo ocupacional:** Director (✓) Profesional de la Salud ()
 Otro tipo de Profesional (✓) (especificar profesión)
 Técnico Administrativo (✓) Auxiliar Administrativo ()

4. **Nivel de estudios concluidos:**
 Doctor (✓) Maestro () Superior Universitario () Superior Técnico () Secundaria ()

5. **¿Estudia usted actualmente?:**
 Doctorado (✓) Maestría (✓) Especialidad (✓)
 Superior universitaria (✓) Diplomado (✓) Instituto de Educación Superior (✓)

6. **Tiempo de servicios en la DIRESA Apurímac:** Años, Meses

7. **Tiempo de servicios que trabaja en el puesto asignado:** años meses.

8. **Régimen Laboral al que pertenece:** Nombrado (✓) Contratado ()
 Ley N° 30057 SERVIR (✓) D.L. N° 276 () D.L. N° 1153 (✓) D.L. N° 728 ()
 CAS D.L. N° 1057 (✓) Otros: (especificar)

9. **Tiempo de servicio en otros sectores:** años. Tipo de régimen: Pag. 1



CUESTIONARIO 2

N°	ÍTEM	Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa el número apropiado a la respuesta que considere de acuerdo a su criterio lo correcto.				
		1	2	3	4	5
1	¿La Ley de servicio Civil SERVIR, cree que fue implementada como reforma en la Administración Pública en la DIRESA?					
2	¿Considera que actualmente se aplica la Ley N° 30057 en la DIRESA?					
3	¿La Ley del SERVIR cree que fomenta el principio de auto capacitación en la administración pública?					
4	De acuerdo a su criterio ¿Cree que capacitación y especialización permanente debe ser evaluada?					
5	¿La implementación de la Ley de Servicio Civil, logró que en el DIRESA existan trabajadores más calificados?					
6	¿Considera que la Ley Servicio Civil, SERVIR permite dedicarse a la auto capacitación permanente para laborar en la administración pública?					
7	¿La capacitación especializada al servidor público de la DIRESA Apurímac cree que es productivo?					
8	¿Considera que la implementación de la Ley Servir contribuirá al logro de las metas e indicadores de gestión institucional de la DIRESA Apurímac?					
9	¿Está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia para dirigir los cargos de funcionarios en la DIRESA Apurímac?					
10	¿Considera, ¿Fomentar la capacitación al servidor público de la DIRESA?					
11	¿Considera que la Ley N 30057, Ley SERVIR trae beneficios de compensaciones para todos los trabajadores de la DIRESA Apurímac?					
12	¿Cuál cree que sería el impacto en la estabilidad laboral, al aplicarse la ley del Servicio Civil en el trabajo público de la DIRESA Apurímac?					
13	¿Cree que La Ley de Servicio Civil contribuirá a reducir la corrupción y burocracia que existe en la administración pública del país?					
14	¿Considera que actualmente el incremento de logística mejoraría en su aplicación en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?					
15	¿Cree que la identificación Institucional favorece al logro de objetivos institucionales?					
16	A su criterio ¿Cree Ud. que es justo las compensaciones económicas al rendimiento laboral en la DIRESA?					
17	¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, limita a que los servidores públicos de la DIRESA se incorporen a la Ley SERVIR?					
18	¿La implementación de la Ley de Servicio Civil logró, que en el Estado existan trabajadores más calificados?					
19	En su percepción ¿Cree que el Sindicato de trabajadores y gremios deben desaparecer porque retrasan la implementación del SERVIR en la DIRESA?					
20	¿Considera que es determinante la falta de información de la Ley SERVIR conduce a la resistencia de los trabajadores para su incorporación?					

Muchas gracias.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Ley SERVIR (Independiente) Y IMPACTO DEL DESEMPEÑO LABORAL (Dependiente)

N°	DIMENSIONES / ítems INDEPENDIENTES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil (Ley 30057, 2013)	Si	No	Si	No	Si	No	
1	<i>Nivel de formación laboral</i>	x		x		x		
2	<i>Nivel de formación laboral o carrera</i>	x		x		x		
3	<i>Nivel de formación laboral: -Diplomados</i>	x		x		x		
4	<i>Nivel de formación profesional: Grados académicos</i>	x		x		x		
5	<i>Nivel de formación profesional</i>	x		x		x		
6	<i>Especialización académica</i>	x		x		x		
	DIMENSION 2 La gestión del rendimiento de la Ley del servicio Civil	Si	No	Si	No	Si	No	
7	<i>Contribución a las metas institucionales</i>	x		x		x		
8	<i>Contribución al puesto laboral</i>	x		x		x		
	DIMENSION 3 La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil	Si	No	Si	No	Si	No	
9	<i>Inversión de la entidad a favor del trabajador</i>	x		x		x		
	DIMENSIONES / ítems DEPENDIENTES	x		x		x		
	DIMENSION 1 Desempeño de la función	Si	No	Si	No	Si	No	
10	<i>Servicio prestado</i>	x		x		x		
11	<i>Cualidad</i>	x		x		x		
12	<i>Conocimiento del trabajo</i>	x		x		x		
13	<i>Cooperación</i>	x		x		x		
	DIMENSION 2 Características del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
14	<i>Comprensión de las situaciones</i>	x		x		x		
15	<i>Creatividad</i>	x		x		x		
16	<i>Capacidad de realización</i>	x		x		x		
17	<i>Concepción</i>	x		x		x		
18	<i>Perfil de Formación</i>	x		x		x		

Especialidad del validador: Lic. Administración de Negocios 20

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Ley SERVIR (Independiente)Y IMPACTO DEL DESEMPEÑO LABORAL(Dependiente)

Nº	DIMENSIONES / ítems INDEPENDIENTES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil (Ley 30057, 2013)	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Nivel de formación laboral	x		x		x		
2	Nivel de formación laboral o carrera	x		x		x		
3	Nivel de formación laboral: -Diplomados	x		x		x		
4	Nivel de formación profesional: Grados académicos	x		x		x		
5	Nivel de formación profesional	x		x		x		
6	Especialización académica	x		x		x		
	DIMENSION 2 La gestión del rendimiento de la Ley del servicio Civil	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Contribución a las metas institucionales	x		x		x		
8	Contribución al puesto laboral	x		x		x		
	DIMENSION 3 La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Inversión de la entidad a favor del trabajador	x		x		x		
	DIMENSIONES / ítems DEPENDIENTES	x		x		x		
	DIMENSION 1 Desempeño de la función	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Servicio prestado	x		x		x		
11	Cualidad	x		x		x		
12	Conocimiento del trabajo	x		x		x		
13	Cooperación	x		x		x		
	DIMENSION 2 Características del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Comprensión de las situaciones	x		x		x		
15	Creatividad	x		x		x		
16	Capacidad de realización	x		x		x		
17	Concepción	x		x		x		
18	Perfil de Formación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr/ Mg:~~Dra. ~~Ena Cuba Mayuri~~..... DNI: ...08182084.....

Especialidad del validador:....Abogada.....

.....04 de octubre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Ley SERVIR (Independiente)Y IMPACTO DEL DESEMPEÑO LABORAL(Dependiente)

Nº	DIMENSIONES / ítems INDEPENDIENTES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 La gestión de la capacitación de la Ley del servicio Civil (Ley 30057, 2013)							
1	<i>Nivel de formación laboral</i>	x		x		x		
2	<i>Nivel de formación laboral o carrera</i>	x		x		x		
3	<i>Nivel de formación laboral: -Diplomados</i>	x		x		x		
4	<i>Nivel de formación profesional: Grados académicos</i>	x		x		x		
5	<i>Nivel de formación profesional</i>	x		x		x		
6	<i>Especialización académica</i>	x		x		x		
	DIMENSION 2 La gestión del rendimiento de la Ley del servicio Civil	Si	No	Si	No	Si	No	
7	<i>Contribución a las metas institucionales</i>	x		x		x		
8	<i>Contribución al puesto laboral</i>	x		x		x		
	DIMENSION 3 La gestión de compensaciones de la Ley del servicio Civil	Si	No	Si	No	Si	No	
9	<i>Inversión de la entidad a favor del trabajador</i>	x		x		x		
	DIMENSIONES / ítems DEPENDIENTES	x		x		x		
	DIMENSION 1 Desempeño de la función	Si	No	Si	No	Si	No	
10	<i>Servicio prestado</i>	x		x		x		
11	<i>Cualidad</i>	x		x		x		
12	<i>Conocimiento del trabajo</i>	x		x		x		
13	<i>Cooperación</i>	x		x		x		
	DIMENSION 2 Características del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
14	<i>Comprensión de las situaciones</i>	x		x		x		
15	<i>Creatividad</i>	x		x		x		
16	<i>Capacidad de realización</i>	x		x		x		
17	<i>Concepción</i>	x		x		x		
18	<i>Perfil de Formación</i>	x		x		x		

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

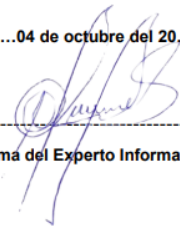
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mtro. Elvis Efraim Miranda Córdova. DNI: 40775911

Especialidad del validador:.....

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

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

.....04 de octubre del 20.....



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Confiabilidad de Alfa e Cronbach

Escala: implementación SERVIR y desempeño laboral

Síntesis de proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,830	,838	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La Ley de servicio Civil SERVIR, cree que fue implementación como reforma en la Administración Pública en la DIRESA?	66,14	105,670	,311	.	,827
¿Considera que actualmente se aplica la Ley N° 30057 en la DIRESA?	67,00	109,692	,169	.	,832
¿La Ley del SERVIR cree que fomenta el principio de auto capacitación en la administración pública?	65,71	102,681	,368	.	,825
De acuerdo a su criterio ¿Cree que capacitación y especialización permanente debe ser evaluada?	65,57	112,110	,018	.	,838
¿La implementación de la Ley de Servicio Civil logrará que	65,43	94,725	,811	.	,802

en el DIRESA exista trabajadores más calificados?					
¿Considera que la Ley de Servicio Civil, SERVIR permite dedicarse a la auto capacitación permanente para laborar en la administración pública?	65,64	101,632	,645	.	,814
¿La capacitación especializada al servidor público de la DIRESA Apurímac cree que es productivo?	65,64	99,170	,559	.	,815
¿Considera que la implementación de la Ley Servir contribuirá al logro de las metas e indicadores de gestión institucional de la DIRESA Apurímac?	65,29	99,451	,674	.	,811
Usted ¿Está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia para dirigir los cargos de funcionarios en la DIRESA Apurímac?	65,14	114,132	-,089	.	,848
Considera, ¿Fomentar la capacitación al servidor público de la DIRESA?	65,21	101,104	,690	.	,813
¿Considera que la Ley N 30057, Ley SERVIR trae beneficios de compensaciones para todos los trabajadores de la DIRESA Apurímac?	66,29	100,681	,554	.	,816
¿Cuál cree que sea el impacto en la estabilidad laboral al implementarse la ley del Servicio Civil en el trabajador público de la DIRESA Apurímac?	66,21	99,258	,604	.	,813
¿Cree que La Ley de Servicio Civil contribuirá a reducir la corrupción y burocracia que existe en la administración pública del país?	66,36	94,863	,644	.	,809
¿Considera que actualmente el incremento de logística mejoraría en su aplicación en todo su rigor la Ley N° 30057 en la administración pública?	66,21	110,335	,081	.	,838
¿Cree que la identificación Institucional favorece al logro de objetivos instituciones?	65,36	102,093	,464	.	,820

A su criterio ¿Cree Ud. que es justo las compensaciones económicas al rendimiento laboral en la DIRESA?	66,50	100,423	,301	.	,833
¿Considera que la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, limita a que los servidores públicos de la DIRESA se incorporen a la Ley SEVIR?	65,29	95,758	,751	.	,805
¿La aplicación de la Ley de Servicio Civil logrará que en el Estado haya trabajadores más calificados?	65,57	98,879	,679	.	,811
En su percepción ¿Cree que el Sindicato de trabajadores y gremios deben desaparecer porque retrasan la implementación del SERVIR en la DIRESA?	66,93	107,918	,129	.	,839
¿Considera que es determinante la falta de información de la Ley SERVIR conduce a la resistencia de los trabajadores para su incorporación?	64,93	112,687	,016	.	,835

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
69,29	113,297	10,644	20

Anexo 6. Carta de aceptación para instrumentos de recolección de datos

Carta N° 001 2020 MWHJ.

Señor Director Regional de Salud Apurímac

DR. JULIO CESAR ROSARIO GONZÁLEZ

PRESENTE:

Previo un cordal saluda me dirijo a su digna Autoridad, en mi condición de ser servidor nombrado de la DIRESA y estar realizando estudios de Posgrado y en el afán de contribuir en generar un documento de gestión institución en Recursos Humanos, SOLICITO **AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIOS** referidas al Impacto de la implementación de la Ley Servir i su impacto del desempeño laboral en los trabajadores de la sede institucional de la Dirección Regional de salud con la finalidad de tomar información en un trabajo de investigación de una Tesis con la Universidad Cesar Vallejo, documento que será exclusivamente para los fines mencionados y confidenciales.

Seguro de su fina atención le agradezco anticipadamente su atención.

Atentamente



Mariano Walter Holgado Jordán

DNI N° 31042027.

CBP. N° 2264

Abancay, 28 de octubre del 2020



Anexo 7. Aplicación de instrumento



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dña. Sydee J. Torres Cortés DNI: 23818613
Especialidad del validador: D.R. en Turismo. Mag. Gestión de Administraciones Públicas

.....04 de octubre del 2020

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

Estudiante: Mariano
Walter Holgado Jordan *[Firma]*

Firma del Experto Informante.

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

Anexo 8. Autorización para aplicar instrumentos



Gobierno Regional de Apurímac Dirección Regional de Salud de Apurímac

"Año de la Universalización de la Salud"



Gobierno Regional
Apurímac

AUTORIZACION

En atención al documento de registro N° 1180 del 29 de octubre del presente año, en el que Trabajador Nombrado: MARIANO WALTER HOLGADO JORDÁN, solicita una autorización para aplicar un cuestionario, referente a un estudio de investigación sobre el Impacto de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud, estudios que servirán para optar un grado Académico en la Universidad Cesar Vallejo, siendo admitido su petición con el compromiso que el trabajo final de investigación aportará en la Gestión Institucional de la DIRESA-Apurímac.

Abancay, 10 de noviembre del 2020.

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
M.C. Julio César Rosario Gonzales
DIRECTOR GENERAL
CMP 54773 RNE 29008





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**


Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo Br. Mariano Walter Holgado Jordán egresado de la Escuela de Posgrado y del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. Abancay Declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: “Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 2018- 2019” es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima 15 de Enero del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor Holgado Jordán Mariano Walter	
DNI:31042027	Firma 
ORCID: 0000-0002-3186-1212	