



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Linares Cahuaza, Silvia Patricia (orcid.org/0000-0002-4766-5988)

ASESOR:

Mg. Horna Rodriguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis amados padres, Franciles Linares Apagueño; y Felicita Cahuaza Utia, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, una mujer integra y de respeto; muchos de mis logros se los debo a ustedes.

Silvia Patricia

Agradecimiento

A Dios por la vida, por permitirme lograr este éxito profesional, a mi docente Mg. Richard Foster Horna Rodríguez, y a todos quienes me apoyaron en el desarrollo de esta investigación, que tienen derecho a un merecido reconocimiento, ya que fueron personas fundamentales para que se concrete con éxito la culminación de mi tesis.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variable operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestro, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento.....	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.....	26
Tabla 2. Nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.....	27
Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables.....	28
Tabla 4. Relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.....	29
Tabla 5. Relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.....	30
Tabla 6. Relación de los instrumentos de gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.....	31
Tabla 7. Relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.....	32

Resumen

El objetivo fue determinar la relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. Se aplicó un tipo de estudio básico, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, en una población censal consistente en 53 colaboradores de la UGEL San Miguel. La técnica de encuesta permitió generar como instrumentos el Cuestionario de gestión de la Ley SERVIR y el Cuestionario de recursos humanos. Entre los resultados se identificó nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, destacando el regular (45.3%), seguido del deficiente (32.1%). Así también, en sus dimensiones predomina el nivel regular. Asimismo, el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, destacando el regular (56.6%), seguido del deficiente (22.6%). En sus dimensiones se observa la predominancia del nivel regular. Finalmente, se concluyó una correlación directa, de grado alto ($r=0.830$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la gestión de la Ley SERVIR y los recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la primera variable, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable.

Palabras clave: Ley del Servicio Civil, recursos humanos, capacitaciones, instrumentos de gestión.

Abstract

The objective was to determine the relationship between the SERVIR Law Management and human resources in the UGEL San Miguel, Department of Cajamarca, 2022. A type of basic study was applied, of non-experimental cross-sectional design, of correlational level, in a census population consisting of 53 collaborators in the UGEL San Miguel. The survey technique made it possible to generate the SERVIR Law Management Questionnaire and the Human Resources Questionnaire as instruments. Among the results, the level of perception of the SERVIR Law management in the UGEL San Miguel was identified as regular (45.3%), followed by deficient (32.1%). Likewise, in its dimensions, the regular level is predominant. Likewise, the level of perception of human resources in the UGEL San Miguel, highlighting the regular level (56.6%), followed by deficient (22.6%). In its dimensions, the predominance of the regular level is observed. Finally, a direct correlation was concluded, of high degree ($r=0.830$) and highly significant ($p<0.01$) between the management of the SERVIR Law and human resources in the UGEL San Miguel, Cajamarca Department, 2022, indicating that when there is a fluctuation in the levels of the first variable, there will also be a fluctuation in the levels of the second variable.

Keywords: Civil Service Law, human resources, trainings, management tools.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, el servicio civil experimenta un camino dirigido hacia la modernización por la generación de diversos acontecimientos tales como las crisis a nivel fiscal coherentes a la defectuosa gestión de recursos basados en efectividad y productividad, las crisis de legitimidad que afronta el Estado frente a los ciudadanos, las crisis producidas debido a los cambios socioeconómicos y políticos y, por último, las crisis gubernamentales vistas desde del sector empresarial que impulsan a la creación y puesta en marcha de reformas del servicio civil para el logro de su óptimo funcionamiento (Longo, 2002).

Al hacer referencia al término de modernización del Estado, se debe tener en cuenta la capacidad de los recursos humanos, dado que ella constituye un eje central de las políticas públicas, lo cual permita obtener estabilidad en la relación del Estado con la ciudadanía (Martínez, 2020). Así, la eficacia de los elementos proporcionará un óptimo funcionamiento y modernización de las instituciones estatales, tanto para generar una reforma interna, procurar la igualdad y el mejoramiento de la economía en la lucha de la pobreza (Pasco, 2016). No obstante, la gestión inadecuada y deficiente administración de los recursos humanos, da pie al favorecimiento en la atención al público, lo cual prepara el terreno para un mayor porcentaje de corrupción y los ya conocidos favores al interior de las instituciones, lo cual se refleja en la desviación de los recursos estatales y económicos del país (Echevarría, 2006). Con ello, el personal institucional no se encuentra debidamente capacitado, por lo cual la atención ofrecida al público carece de excelencia (Flores y González, 2020).

Enfocando el tema en el contexto latinoamericano y del Caribe, según la visión de la OCDE, es posible encontrar desigualdades reflejadas en un malestar a nivel social, junto al difícil acceso a servicios públicos básicos y oportunidades, lo cual propicia la elaboración de reformas en cuanto a las estructuras institucionales; no obstante, dicha elaboración adolece de un diseño deficiente visible en una pobre implementación, lo cual impide el incremento macroeconómico bajo los estándares mínimos, lo cual se traduce en resultados de atención desigual y el incremento de los costos de servicios básicos (OCDE, 2016).

Los cambios generados al interior de las políticas que implementa el Estado, dentro del contexto latinoamericano reflejan un avance significativo y mejor desarrollo del sector socioeconómico, lo cual es visible en los ingresos per cápita dentro de cada uno de los países; asimismo, se produjo un incremento en el nivel educativo, informativo y de los servicios ofrecidos. No obstante, el sector público parece sufrir un estancamiento temporal a causa de la no adaptación de las políticas públicas actuales dentro de ciertos países de Latinoamérica ([BID, 2017]).

Respecto al servicio civil y su desarrollo, se deja en evidencia que países como Brasil y Chile poseen la meritocracia y flexibilidad dentro del sistema institucional, lo cual refleja un alto desarrollo (Torres, 2018). Seguidamente, en cuanto a meritocracia no generalizada y la politización en niveles considerables, se experimenta un desarrollo moderado por parte de Argentina, Costa Rica, México, Uruguay, Colombia y Venezuela. Por último, dentro de Perú, Honduras, Guatemala, Ecuador, Bolivia, Nicaragua y otros más, se encuentra el denominado clientelismo que genera una alta tasa de inestabilidad por la falta de estructuración en los sistemas y la debida meritocracia que debiese estar presentar (Ortega, 2015).

Viendo la realidad peruana, se experimentan cambios a nivel macroeconómico, cuya tasa de crecimiento en cuanto a PBI (Producto Bruto Interno) refleja una evolución importante, tanto en el control de inflación y tasas, el empleo con tendencia creciente y reservas dentro del ámbito internacional que se encuentran en aumento (Salguero-Alcala y Benites-Zúñiga, 2021); no obstante a ello, aún es visible la pobreza y pobreza extrema en altas tasas, lo cual requiere la generación de cambios significativos dentro de las instituciones públicas que componen la estructura del Estado, lo cual equivaldría al logro estratégico de los objetivos planteados, por lo cual es requerido un desarrollo inmediato de adecuadas aptitudes gubernamentales (BCRP, 2017).

La ciudadanía, es el motivo por el cual existe el gobierno, ocupando la razón de ser en la cual debería de presentarse el otorgamiento de servicios adecuados en aras de disminuir las brechas existentes (Phoccohuanca et al. 2020); siendo así, el gobierno mismo debe procurar con urgencia que, dentro de sus funciones, se

implementen diversidad de sistemas con la finalidad de que los servicios otorgados a los ciudadanos sean óptimos, para lo cual deben existir organismos gubernamentales dispuestos a cumplir con sus funciones; con ello, existe un manual que sirve para mejorar la calidad de atención ciudadana desde las entidades que conforman la Administración Pública (R.M. N.º 156-2013-PCM, 2013), la calidad de los servicios otorgados a los ciudadanos, aumenta debido a las expectativas de su público receptor que requiere la urgente disminución de las barreras burocráticas traducidas en costo y tiempo, lo cual coadyuvará a la mejora de la imagen de las instituciones públicas (Saboya, 2006).

Así, existe un deber de las instituciones públicas para implementar diversas estrategias y mecanismos reflejadas en un plan de trabajo que faciliten una atención de calidad al público, donde los usuarios obtengan satisfacción por una adecuada gestión de los recursos del Estado (Romero, 2017). Siguiendo la línea del contexto nacional, se cuenta con un número mayor a 1,4 millones de personas integradas en la planilla pública (Diario Gestión, 2019); sin embargo, existen empleos de mala calidad por causa del empleo informal (Rentería & Román, 2015), junto a que a inicios del siglo veintiuno se experimentó un crecimiento a nivel económico visible en la disminución significativa (aproximadamente un 60%) de los índices de pobreza. No obstante, en la región Cajamarca, la desigualdad en los ingresos, el bienestar en general, el nivel mínimo en el crecimiento productivo, el sector laboral con una alta tasa de informalidad y el consecuente déficit de rendimiento, hacen frente a la ilusión del ingreso salarial promedio para lograr fortalecerlo de manera continua (OCDE, 2015).

Desde una visión local, la UGEL del Distrito San Miguel respecto al servicio civil, es testigo de deficiencias dentro de los recursos humanos con los que cuenta, lo cual deviene en el incumplimiento de objetivos institucionales; con ello, se ha logrado identificar problemas en dicha gestión tales como el modo de planificar, organizar las labores del personal y, además, en la gestión de los empleos dentro del proceso de implementación del servicio civil en reforma y las posibilidades de su éxito, lo cual permite atraer a candidatos idóneos que cumplan los requisitos de competencia y transparencia en la ejecución de las técnicas administrativas, el cumplimiento de principios de competencia para el cumplimiento del aparato

estatal y sus funciones. Pese a ello, las políticas con las cuales se planifica la administración de recursos son vistas como el cumplimiento de políticas mas no como el proceso principal que resulta ser. Así, el talento humano y su disposición es más práctico y no según los requerimientos del personal seleccionado y reclutado.

Por otro lado, se encuentra deficiencia al interior de las actividades de desarrollo con talento humano, debido a que los programas no refieren recursos debidamente asignados, los regímenes de adiestramiento no resultan idóneos por lo que el desarrollo profesional resulta deficiente. Además, el sector público cuenta con un elevado índice de corrupción, teniendo como resultado que la calidad de los servicios ofrecidos al público sea ineficiente, sea por los procesos orientados y desarrollados hacia la atención de las personas, la falta de planificación como una necesidad, eje primordial y fundamental de su ejecución, ignorando los lineamientos fijados por las instituciones a cargo como SERVIR, por dejar de lado la documentación que debería ser cumplida.

De tal manera, se ha formulado como pregunta general: ¿Cuál es la relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? y de forma específica: ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación de los instrumentos de gestión de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022?

El estudio se justificó por su conveniencia, ya que, se determinó la relación de las variables según los caracteres del contexto. Por su relevancia social, puesto que, los principales beneficiarios fueron los implicados en la muestra, ya que al

determinarse la relación de las variables se pudo tener un conocimiento de los fenómenos sobre ellas en la población. A nivel práctico, a razón de los resultados y conclusiones manifestados, se pudieron sugerir alternativas o recomendaciones de mejora para la institución gubernamental, con el propósito de garantizar una mejor gestión de la Ley SERVIR que contribuyen a los recursos humanos. De forma teórica, se pudo profundizar los conocimientos concernientes a las variables y comprobar si las teorías utilizadas eran pertinentes para la representación de las mismas, a la vez que se generó un conocimiento empírico. Así también, según su utilidad metodológica, los instrumentos de este estudio son de utilidad para otros futuros que se interesen indagar las variables en otras poblaciones similares.

Por otro lado, se propuso como objetivo general: Determinar la relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. A la vez, de manera específica: Identificar el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; identificar el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; establecer la relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; Analizar la relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; describir la relación de los instrumentos de gestión de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

Finalmente, se plantea como hipótesis: Existe relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; y de forma específica: Existe relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; existe relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022; existe relación de los instrumentos de gestión de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, dentro de las investigaciones realizadas sobre el tema, el BID (2017), se planteó analizar el diagnóstico que indica que dicho país cuenta con un gobierno unitario, el cual posee una economía pequeña y parcialmente abierta cuya mayor dependencia se encuentra en el comercio exterior. Así, al igual que en otros países latinoamericanos, la pobreza y la desigualdad equivalen a significativos retos que enfrenta dentro del proceso de progreso. Abarca un estudio de carácter descriptivo, en la cual se han evaluado a 22 países de Latinoamérica incluyendo Paraguay. En cuanto a los instrumentos, se utilizó la revisión documental y entrevista.

La conclusión arribada consistió en que existieron oportunidades de progreso en diversos sistemas de recursos humanos, mediante los cuales se mide la eficacia práctica respecto a la planificación trazada por las instituciones, la cual se vincula con las capacidades del Estado dirigidos a la población, evaluando asimismo el producto (desempeño), además del desarrollo a nivel profesional y las relaciones sociales y humanas que se gestionan; todo ello, sirve de base para que la gestión de los recursos sea integrada.

Para el mejoramiento de la causa-efecto, Rodríguez (2020), determina que se requieren diversas acciones practicadas al interior de la gestión de los recursos humanos del Estado. El estudio fue de tipo no experimental y con diseño de casos, cuya población consistió en una empresa con 6000 empleados; asimismo, se aplicó la entrevista. La conclusión fue que, las organizaciones pueden contar con la capacidad de establecer diversas medidas de gestión que procure la motivación del personal, además de la necesidad de implementar factores que resulten claves para el logro del éxito requerido, lo cual demuestra que el personal de trabajo se encuentra motivado para crear equilibrio interno; además, el objetivo de lograr un posicionamiento de la propia organización resulta adecuada. Cabe señalar además que, las buenas prácticas invertidas dentro del sector laboral generan diversidad de beneficios para el personal de trabajo y, así, será la institución misma quien vele por la satisfacción de las necesidades del personal.

Aunado a ello, Ramírez et al., (2019), mediante su investigación se encargó de

analizar el conjunto de estrategias empleadas de los recursos humanos en la actualidad, el cual fue de tipo no experimental y de diseño descriptivo, tanto la muestra como población consistió en 55 gerentes, la técnica empleada fue la encuesta y, además, su instrumento consistió en el cuestionario. Se concluyó en la existencia de la óptima diferencia entre las estrategias de organización institucional, con lo cual fue posible visualizar las acciones practicadas y, con ello, existen mayores probabilidades de identificación respecto a las falencias para promover las actividades de trabajo y determinar estrategias adecuadas para mejorar las condiciones institucionales y de organización. Con ello, la realidad organizacional será visible mediante la veracidad de un diagnóstico oportuno, lo cual facilitará una respuesta rápida de las deficiencias halladas cuya afectación se refleja tanto los trabajadores, el público receptor y el contexto donde fueron encontradas.

Por su parte, Rivero y Dabos (2017), se plantearon el objetivo de determinar las diferencias en cuanto a la gestión de RR.HH. y las estrategias empleadas. El estudio realizado fue de tipo no experimental y de diseño descriptivo. La población consistió en 34 artículos y la muestra en 9 de ellos, la técnica utilizada fue la observación y el instrumento empleado fue el análisis documental. Se arribó a la conclusión de que las distintas organizaciones utilizan modos de gestión diferentes para direccionar a su personal de trabajo, tal es el caso de la gestión de la relación, la cual se diferencia de la relación a largo plazo para el personal nombrado junto a la relación a corto plazo con los trabajadores que son contratados.

La disposición de externalizar o internalizar y la condición de trabajo elegida, seguía en oposición al capital humano disponible, sea por el factor de debilidad junto al de conocimiento que suman valor a la institución. Respecto a las políticas y estrategias con las cuales se dirigen los recursos humanos, tienden a orientarse al beneficio de todo el sector de trabajo, ya que con ello sea contribuye a la mejora de las condiciones actuales, cuya base consiste en las nuevas experiencias y conocimientos que reciben dentro de las actividades como talleres, capacitaciones y otras que le son otorgadas para que las capacidades aumenten y se perfeccionen.

Asimismo, dentro de la realidad nacional, Delgado (2017), se planteó el objetivo de identificar los factores que afectan a las entidades públicas y el alcance dentro de

su coordinación dentro del proceso de implementación para la Ley del Servicio Civil que promueve SERVIR. La metodología aplicada fue cualitativa, además de la realización de entrevistas semi estructuradas a 7 funcionarios públicos, llegando a entrevistar a actores que resultaron indispensables y, en gran medida, a los responsables de SERVIR tales como los presidentes ejecutivos y los máximos responsables, así como a gerentes y analistas de lineamientos de SERVIR.

Además, se contó con el reporte que abarca el periodo 2012-2016, en el cual SERVIR experimentó un considerable crecimiento en la producción de sus normas, siendo una premisa en la cual se basa la emisión de diversas directivas para que, primero, se logre regular la estructura de la carrera y luego, se logren regular los puestos de trabajo mediante un mapeo; ello, concluyó en que los procesos de orientación y de difusión para lograr la implementación del nuevo régimen, fue dado por responsables de SERVIR, teniendo como receptores al personal de trabajo, aunque dichas orientaciones y difusiones no fueron precisadas y tampoco lo fueron las acciones utilizadas por la entidad para informar al personal sobre el tipo de avances y alcances obtenidos al momento de implementar la Ley del Servicio Civil.

Con ello, Torres (2017), al realizar su investigación, se planteó como principal objetivo el desarrollar la relación entre las características propias de la organización, su normatividad, sus herramientas y el liderazgo además del nivel de implementación dentro del proceso que desarrollan los ministerios. Dicha investigación bibliográfica-documental. Los instrumentos fueron la observación directa y el análisis documental; cuya hipótesis consistió en que, a mayor rotación de los ministros de Estado, es menor el grado de avance a la transición a la ley de servicio civil. Con ello, se determinó que luego de la aprobación de la ley, no se encontraron importantes avances en lo referido a su implementación, evidenciando que la ciudadanía desconoce los procesos de su implementación.

También se deja en evidencia que los tiempos de tránsito son muy extensos. En dicha investigación, fue posible demostrar que las cuatro variables importantes para el proceso son: los ministerios dedican esfuerzos y acciones para que los problemas sean diagnosticados y resueltos. Las herramientas empleadas que fueron empleadas en el proceso de tránsito o necesita de diversas entidades y su

participación, tales como el presupuesto y planeamiento, los recursos humanos, etc. El nivel de alcance de tránsito, se encuentra condicionado por la jerarquía institucional encontrada en el Estado y, por último, se encontró el factor de tecnicismo.

Asimismo, Inga y Arosquipa (2019), se plantearon el propósito de realizar un análisis sobre los avances en los recursos humanos y su desarrollo en el Perú, además de la importancia en la calidad de las atenciones. La investigación fue cualitativa y de diseño descriptivo simple y, debido a su naturaleza no cuenta con población y muestra, además, la técnica utilizada fue la observación y la revisión documental junto a su instrumento respectivo. La conclusión arribada consistió en que existió una mejora de logro de metas durante los últimos años dentro del campo de desarrollo junto a recursos humanos. El fortalecimiento de la capacidad y competencia, incluso en el establecimiento de una nueva política en cuanto recursos humanos, colaborando en que el servicio sea de mayor calidad como una forma de progreso en base al desempeño del personal de trabajo, con lo cual fue posible responder las demandas y exigencias del público. No obstante, en la realidad el público receptor encuentra descontento en la atención otorgada por los servidores públicos cuando acuden a las instituciones del Estado.

Flores (2017), mediante su investigación que consistió en la indagación de la gestión del talento humano y su implicancia en la calidad del servicio dentro de una organización del Perú, periodo 2015 – 2016. Este estudio fue de tipo no experimental, cuyo diseño es correlacional, la población consistió en cincuenta y cinco trabajadores directivos y además, la muestra se conformó por quince de ellos, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se arribó a la conclusión de que la gestión del talento humano consiste en el mayor déficit que posee la organización, al presentar distintas debilidades como son la ausencia de profesionales especialistas encargados de implementar las estrategias, ya que la atracción de personas no guardó vínculo con las necesidades empresariales y, además, no se contribuyó al cumplimiento de los objetivos planteados; además, el proceso de acompañamiento del personal no fue desarrollado, por lo que existió una influencia negativa en el servicio prestado al público, resultando en que los clientes disminuyan y se genere una menor

rentabilidad.

Silva et al., (2018), planteó una investigación descriptiva y correlacional con método inductivo, la población consistió en 75 colaboradores que comprendieron la muestra, se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se arribó a la conclusión de que el ambiente de trabajo incide en el desempeño del personal de trabajo, evidenciando lo importante que resulta establecer actividades adecuadas para evitar malos entendidos, junto a la cooperación del personal de trabajo para la resolución conjunta de los problemas. La participación dentro de las actividades de desarrollo y capacitación que el empleador patrocina, también colabora en el mejoramiento de los empleados y su percepción al momento de invertir su esfuerzo y tiempo para que el desarrollo de la empresa se logre mediante el capital humano. Así, el objetivo de la integración del personal de trabajo será mayor y disminuirá la búsqueda de empleos alternativos por la utilización de esfuerzo y tiempo.

En cuanto a las teorías contenidas en la primera variable, gestión de la Ley SERVIR, surge a partir de la Ley N° 30007, Ley del Servicio Civil, aprobada por el Congreso en fecha 02 de julio del 2013, siendo publicada el 04 de julio del 2013 en el Diario Oficial El Peruano, la cual comprende 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, 14 disposiciones transitorias, dos modificatorias y una derogatoria. En tal sentido, la reforma del servicio civil en el Perú se trata de una suma de procedimientos para una reforma en la modernización del estado, ya que no sólo se enfoca en la optimización de la normativa vinculada a la empleabilidad pública en concordancia con los derechos de los colaboradores, sino que ocasiona un cambio partiendo de la estructuración en el sistema de administración en recursos humanos. (Hilario y Cáceres, 2017).

La Ley del Servicio Civil es parte de un instrumento cuya pretensión es la generación de importantes cambios para el mejoramiento de la administración pública, considerando que la producción normativa y reglamentaria del estado requiere de profundos cambios estructurales provenientes de la sociedad (Morales y Rey, 2020). Dentro de las normas contenidas en la Ley del Servicio Civil, se puede contemplar a la meritocracia y diversas evaluaciones de los servidores del sector

público, aunque en la práctica constituyen una simple formalidad, ya que la interpretación normativa y su aplicación dentro de las instituciones públicas resulta incorrecta (Moriano, 2021). Además, el éxito de dicha ley requiere ser efectivizada por los encargados de las entidades del estado, acorde a las inversiones en base a los lineamientos propuestas para la reformación del régimen laboral (Paiva, 2020).

Así, Arévalo (2013), determina que dicha ley persigue una transformación estatal debido a la modernización de la administración pública y sus sistemas, considerando que constituye el primer peldaño para obtener el desarrollo y crecimiento del país, considerando que los magistrados que conforman el estado, deben tener conocimiento o de los capítulos y artículos de la normativa, ya que su vigencia se encuentra acompañada de otros regímenes laborales como son el régimen de las relaciones colectivas, la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y otras normativas. Para, Vilela (2020), resulta probable que los casos de judicialización existan en las citadas normas, para lo cual los magistrados deben contar con preparación para afrontarlos adecuadamente.

Ramió y Salvador (2003), señala que existen dos dimensiones para determinarlo; primero, se cuenta con el concepto del modelo cerrado en cuanto a las gestiones de los servidores civiles, teniendo como premisa la consideración del servidor público comprometido a entregar su tiempo de trabajo para realizar diversas funciones al interior de la entidad pública la que pertenece, se hará en distintos puestos y configurando los cambios como una propia carrera profesional. Además, Vásquez (2018), suscribe que, es allí, donde existe la carrera pública, en la cual se conocen clara y precisamente los grupos ocupacionales, niveles de carrera, perfiles mínimos o requerimientos mínimos para la ocupación de un puesto de trabajo, los rangos de remuneración y demás data importante que sirve de base para tomar la decisión de ocupar o no un puesto de trabajo dentro de determinada institución pública.

Las dimensiones propuestas para la gestión de la Ley SERVIR, son las siguientes (Hilario y Cáceres, 2017):

Gestión de desarrollo y capacitación, Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil (2013),

guarda concordancia con lo establecido por SERVIR, donde las capacitaciones se gestionan con la finalidad de realizar procesos donde los servidores públicos sean sus receptores, procurando un mejor desempeño y el otorgamiento de calidad en el servicio al público (SERVIR, 2016). Aunado a ello, una de sus finalidades es que las capacitaciones que otorga servir fortalezcan y mejoren las capacidades de los trabajadores del sector público para obtener un desempeño óptimo, siendo ello parte de las principales estrategias en el logro de los objetivos propuestos por la institución pública. (Parra y Rodríguez, 2016)

Acorde a lo que establece la gestión de la Ley SERVIR, la *gestión de las capacitaciones* abarca tanto las reglas de su gestión, planificación de las necesidades para capacitación, específicas reglas para la formación del personal laboral y, por último, reglas especiales que sirvan para su formación. (Hilario y Cáceres, 2017).

La segunda dimensión comprende a la *gestión del rendimiento y evaluación de desempeño*, la cual según la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil (2013), cuyo objetivo consiste en desarrollar el proceso de evaluación en el desempeño de los servidores públicos para una mejora en la gestión de rendimiento, aunado a que dicha gestión posee otros objetivos y finalidades, las cuales constante en la estimulación de los servidores del sector público para un mejor y mayor rendimiento así como compromiso en su espacio de trabajo, identificando y reconociendo los aportes que efectúan, además de recabar las necesidades requeridas por parte de aquellos en aras de un mejor desempeño laboral en el espacio de trabajo.

La Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil (2013), en abarca la *gestión de rendimiento y evaluación del desempeño* estableciendo criterios, tales como el alcance de la evaluación en cuanto al desempeño según dicha ley, la evaluación se encuentra sujeta a los directivos que conforman el sector público junto a los servidores civiles de carrera y los servidores dedicados a las actividades complementarias. Aquellos, son responsables de desarrollar el proceso de evaluación hacia los responsables que la aplican como la Oficina de Recursos Humanos y los directivos que pertenecen a las entidades del estado, realizándola de manera oportuna según lo establecido en la ley. El proceso en cuanto a la evaluación se realiza bajo un

sistema continuo, integral y sistemático, que posee objetividad y evidencia en el proceso de evaluación sobre el rendimiento de las funciones y objetivos de los puestos que ocupan. (Casado, 2019)

Tal evaluación contiene lineamientos mínimos establecidos por el Ente Rector (SERVIR), las cuales son: que según Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil (2013), siendo factores medibles dentro del evaluación dirigida a terminar el desempeño en el ámbito laboral que va acorde a las funciones de los puestos que desempeñan, además de considerar metas y factores que pueden ser verificados. Además, se debe considerar que, con anterioridad, los servidores públicos deben conocer el procedimiento, metas y factores objeto de evaluación, siendo que la realización de evaluaciones que midan el desempeño se realiza por periodos anuales por parte de la entidad pública para que, finalmente, se considere que los servidores públicos objeto de evaluación no son partícipes de aquella por diversas causas, atribuyéndole responsabilidad al servidor público a cargo que resulta descalificado en la evaluación. (López et al., 2021)

La tercera dimensión comprende el *Instrumento de Gestión*, el cual refiere a la implementación y uso de los puestos de la entidad (CPE). En aquel, las instituciones públicas señalan los puestos de trabajo, su valoración y la asignación de presupuesto para ellos, además de los puestos que ya cuenta con un presupuesto asignado. El procedimiento establecido por SERVIR es otorgado mediante el RIS. (CEPAL, 2018)

En base a los lineamientos que establece SERVIR, toda institución pública posee la obligación de tener un Único Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS. El mencionado documento, posee la función y finalidad para establecer las condiciones en que el servicio civil debe ser desarrollado al interior de las instituciones, debiendo mencionarse los derechos y las obligaciones que posee el servidor civil y la institución en sí, además de las sanciones que se deben imponer a las partes que incumplan lo señalado. (SERVIR, 2016)

El Manual de Puesto Tipo – MP, que fue establecido y aprobado por SERVIR mediante su ente rector, señala y describe el perfil de los puestos Tipo, refiriendo a los requisitos generales y las funciones de aquellos, al ser parte fundamental de los

roles señalados en los puestos; así, el citado documento tiene como finalidad la elaboración y la formulación del referido manual en las entidades del estado.

Siguiendo la línea, el Manual de Perfiles de Puesto (MPP), establece que las entidades públicas aprueban sus propios manuales de perfiles de puesto, en los cuales se realizó la descripción estructurada de aquellos que componen cada entidad, debiendo concordar con las directivas que servir dispuso. Además, la Oficina de Recursos Humanos o la que se encargue de realizar sus funciones, junto a la coordinación con las áreas que resulten pertinentes, podrán determinar cuándo se publique y actualice en distintas y pertinentes instancias el Manual de Perfiles de Puesto sea publicado. (Hilario y Cáceres, 2017)

Respecto al Plan de Desarrollo de las personas, SERVIR lo establece como aquella documentación que sirve el instrumento para gestionar los planes en las capacitaciones al interior de las entidades públicas. Dicho documento, es elaborado según las capacitaciones que resulten necesarias, en virtud de los estudios realizados dentro del sector profesional y formativo. Su finalidad comprende la promoción de la actualización de la carrera, el desarrollo por parte de los profesionales capacitados y el despertar de las capacidades de los servidores mismos. (SERVIR, 2016)

En lo que respecta a la segunda variable, recursos humanos, se encuentra compuesta por principios, normas, métodos, recursos, técnicas y procedimientos que deben emplear las instituciones públicas, lo cual rige el Sistema Nacional de Recursos Humanos mediante la instauración, establecimiento y desarrollo de las políticas del estado que competen al Servicio Civil. Asimismo, su finalidad es la contribución para el fortalecimiento y avance progresivo de la administración dentro del sector estatal, lo cual es traducido mediante un servicio óptimo que recibe el público. (Prieto, 2017)

Los recursos humanos, se definen como aquellos que permiten sincronizar los procesos indispensables acompañados de las estrategias propuestas dentro de la organización, tomando como base para los procesos claves del talento humano al perfil del cargo dentro de las competencias laborales (Cuesta, 2019). Asimismo, Aliaga (2020), determina que, dicha gestión comprende una administración

estratégica, enmarcada entre las prácticas administrativas en pro del público junto a procedimientos indispensables para el cumplimiento de las metas organizacionales. Para el logro del desempeño adecuado dentro del sector empresarial, se identifica como preponderante al recurso humano por colaborar e incrementar la capacidad de organización que generan un sustento y, al mismo tiempo, compone la estrategia dentro de las instituciones. (Ynzunza & Izar, 2016)

Por otro lado, también se le conceptualiza como un sistema dotado de principios, herramientas, métodos, legislación, reglamentación, requisitos, estándares, criterios, planes, políticas, programas formativos y adecuado uso de los recursos humanos al interior de las organizaciones, respondiendo a los objetivos e intereses según sus estrategias (Hubner & Baum, 2018; Ahammad et al, 2020). En la actualidad, resulta más común el análisis de data o información dirigido las personas y, tal como indica King (2016), y también Huo et al (2020), también posee incredulidad referida a los profesionales de recursos humanos y su capacidad para el uso del eficaz análisis de data en pro del beneficio de la organización, debido a que el empleo de la significativa cantidad de información obtenida no se utiliza para que las organizaciones obtengan mayor valor.

Por su parte, Pacheco y Escamilla (2016), precisan que los individuos son indispensables dentro las sociedades cambiantes debido al fenómeno de la globalización y las instituciones que la componen. Con ello, se requiere una organización eficaz compuesta por diversas prácticas y funciones para la materialización de los propósitos organizacionales mediante los individuos que la componen, sea mediante el uso de herramientas sociales para el manejo del capital intelectual, generando un resultado favorable debido al incremento del compromiso que existe, disminuyendo con ello la rotación existente para mejorar el compromiso del sector de trabajo; así, se genera un aumento en la calidad de vida del personal de trabajo debido al menor índice de rotación (Amrutha y Geetha, 2020). Aquellas prácticas, no sólo sirven para la materialización de los objetivos organizacionales, sino que procuran generar un progreso de los trabajadores, hallar un equilibrio entre la vida laboral y familiar, los regímenes de carrera y oportunidades de ahorro, así como otros. (Buchelli et al., 2016)

Cuando el personal se desarrolla, se crea diferentes culturas de aprendizaje, ya sea por las capacitaciones, estrategias y desarrollos de aprendizaje que son implementados en simultáneo, respondiendo positivamente en las estrategias de la organización y contribuyendo a impactar la estructura de la que son parte (Parra & Toro, 2014; Macke & Genari, 2019). Además, Berrú y Córdova (2018), acotan que resulta importante mantener condiciones laborales adecuadas, lo mismo se traduce -por ejemplo- en el pago de horas extras a los trabajadores, promoviendo con ello una saludable relación de trabajo que deja de lado el deficiente clima laboral y los conflictos que podrían suscitarse dentro de él.

El reto visto en recursos humanos y que el estado enfrentó a través de RR.HH. o de quien cumple sus labores, consiste en la generación de un cambio de cultura o direccionamiento en las personas y su administración al interior de las instituciones del estado, promoviendo así que aquellas organizaciones posean la cultura de orientación hacia el público, siendo además que el trabajo realizado tenga como base a los principios de integridad y ética, planificando de forma estratégica, integrando y articulando las funciones que poseen los recursos humanos y los demás puestos de trabajo que se hallen (Salehi, 2013); asimismo, se buscará fortalecer las capacidades técnicas para desarrollar y aplicar las metodologías y herramientas pertinentes, con el fin de promover que las instituciones públicas sean poseedoras de profesionalización. (Dezza, 2016)

Las dimensiones que conciernen a recursos humanos se fundamentan en palabras de, Prieto (2017), en la planificación de la política, la cual colabora en la organización de los trabajadores al interior de las organizaciones, lo cual iría acorde el con los objetivos planteados de manera estratégica, permitiendo que cada política, lineamiento y directiva propio de las instituciones se defina según la visión completa del su propio recurso humano.

En cuanto a la *planificación de políticas de recursos humanos*, se encuentra constituida por los procedimientos, políticas y estrategias adecuados a distintas áreas según los propósitos de cada institución junto al seguimiento y diseño proveniente de la Oficina de Recursos Humanos, aunado al procedimiento interno y su política. Además, el proceso de planificación de las necesidades visto desde

la planificación de los recursos humanos de la organización es real debido a las personas que la integran (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014). La gestión estratégica de dichos recursos cuenta con un ajuste horizontal y vertical, por ser fundamental dentro de los vínculos del sistema laboral para la obtención de un alto porcentaje de rendimiento y desempeño institucional; no obstante, es poco el conocimiento sobre la interacción entre los citados ajustes dentro de dicho desempeño. (Murawski, 2021)

La dimensión de *organización del trabajo y distribución*, se conforma por cada una de las características y condiciones dentro del ejercicio de las funciones; además, se acompañan de las situaciones de los sujetos y su idoneidad para desempeñarlas (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, 2014), al mismo tiempo, su conformación sea mediante el Diseño del Puesto cuya descripción ya fue realizada, también acompaña la identificación del análisis de puesto y la formulación de éste, que se verán reflejados en su valoración y el refuerzo de la información que servirá para la gestión del Cuadro de Puesto dentro de cada institución (Garengo et al. 2021).

La *gestión de empleo* se encuentra referida tanto las políticas y experiencias por parte del sector de trabajadores que deben determinarse y orientarse para que exista un flujo por parte de cada integrante o servidor civil al interior del sistema administrativo que conforma el personal, cuyo comienzo se da mediante el proceso en el que se incorpora a la entidad, llegando hasta el proceso en el cual se desvincula de ella (Boon et al. 2019). Por tanto, su misma denominación refiere la importancia del movimiento y flujo para impedir futuras confusiones, lo cual concierne a los trabajadores públicos dentro del sistema y no dentro de la institución misma. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

En cuanto a la *gestión de compensación*, los trabajadores, aquellos se ven atraídos de manera excepcional por las ubicaciones y podría generar -y genera- costos en el cambio de quien sea empleador, pudiendo concretar en que la institución sea retenedora y generadora valiosos recursos humanos (Carnevale & Hatak, 2020). Así, recursos humanos y su alta participación, comprende un desafío dentro de las organizaciones, el cual posibilita el gestionar turbulencias externas o políticas provenientes del gobierno, por lo cual juega un rol fundamental para la gestión del

personal de trabajo en aras del bienestar organizacional. (Darun & Adresi, 2017)

La dimensión de *gestión del desarrollo y capacitación*, se encuentra constituida por el desarrollo de diversas estrategias que persiguen la progresión dentro de la carrera profesional y el fortalecimiento de las competencias de los trabajadores, encontrándose orientadas para asegurar el aprendizaje de las personas y de la colectividad, resultando importante para el logro de la finalidad de la organización y, a su vez permitiendo al desarrollo de la competencia por parte del sector de trabajadores y, en el caso en el cual corresponda, procura el fortalecimiento del desarrollo profesional. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014; Azizi et al. 2021)

La aleatoriedad del proceso de capacitación debe ser desarrollada, sin requerir ésta una orientación previa, ya que generaría ausencia de organización y desconcierto (Molina et al. 2021). Con ello, la necesidad de planificación es conocida, además de la organización y control que guarde armonía para el logro de resultados previamente establecidos (Labrador et al., 2019). La mejora de la institución y sus condiciones debe ser posible mediante los procesos de capacitación, la cual debe guardar armonía y efectividad según la exigencia requerida y la actuación de los involucrados que apunten hacia un profesionalismo mejorado (Benevene & Buonono, 2020). Aquello, debe partir de la demanda del contenido y su integridad, de lo estipulado y combinado tanto en la forma, modalidad y recursos en miras hacia un nivel de conocimiento, habilidades y destrezas incrementadas para desarrollar competencia laboral. (Pérez & Hernández, 2016)

En tanto, la *gestión de las relaciones humanas*, consistirá en el modo sobre el cual las personas que conforman una institución logran interactuar y desenvolverse respecto a las políticas vigentes, siendo capaz la administración de buscar un equilibrio entre ellas y, teniendo como finalidad la contribución que propicie la generación de un adecuado clima laboral, motivando con ello al cumplimiento de los objetivos trazados y planificados. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

Finalmente, no debe entenderse al sector público como un contexto en sí, más aún cuando se indaga sobre la gestión del personal y su desempeño, de aquí la

implicancia que permite arribar a un gran alcance que orienta la investigación en cuanto a personal dentro del sector estatal (Collins, 2021); en consecuencia, no resulta posible y sí muy simplista el aplicar el funcionamiento del sector privado hacia el sector público, en virtud de que este último cuenta con particularidades que la diferencia, ya que al estudiar el personal que lo compone se evidencia un desenvolvimiento de mayor complejidad, debiendo partir del análisis de diferenciadas perspectivas. (Knies et al., 2018; Mousa & Othman, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio fue básico, también denominado puro, dado que se efectúa con el propósito de profundizar el conocimiento respecto a las variables, sin hacer alguna manipulación deliberada de las mismas (CONCYTEC, 2018).

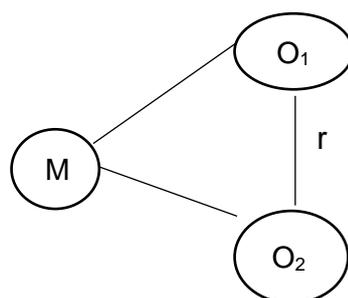
Diseño de investigación

El diseño correspondiente fue el no experimental, puesto que no se efectuó ninguna manipulación de las variables, sino que éstas fueron medidas en su estado natural con el propósito de describirlas, analizarlas e interpretarlas (Hernández y Mendoza, 2018).

De otro modo, también fue transversal, ya que la aplicación de los instrumentos fue en un solo momento, para lo cual se tuvo un contacto con cada unidad de análisis muestral. (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, fue de nivel correlacional, ya que se orientó al conocimiento del grado de asociación correlación entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018).

En donde:



M: Muestra.

O₁: Gestión de la Ley SERVIR.

O₂: Recursos humanos.

r: Relación de variables

3.2. Variable operacionalización

Variable 1: Gestión de la Ley SERVIR.

Variable 2: Recursos humanos.

La operacionalización de variables se encuentra suscrita en el anexo 1.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestro, unidad de análisis

Población

La población obedece a la cantidad total de sujetos u objetos presente en un contexto y que poseen características similares u homogéneas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De tal manera, es censal, puesto que se trabajó con la totalidad de colaboradores en la UGEL San Miguel, equivalente a 53 participantes.

Criterios de inclusión

Colaboradores que se encuentren contratados.

Colaboradores con un mínimo de 6 meses de antigüedad en su puesto de trabajo.

Colaboradores que participen de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

Colaboradores con un tiempo del contrato menor a seis meses.

Colaboradores que no quieran participar del estudio.

Muestra

Se trabajó con la totalidad de colaboradores en la UGEL San Miguel, equivalente a 53 participantes.

Unidad de análisis

Un colaborador de la UGEL San Miguel.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta, la cual se entiende como aquella técnica cuantitativa que posibilita la recolección de datos de forma sistemática sobre un constructo o variable (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Gestión de la Ley SERVIR.

Este cuestionario ha sido adaptado de Romero y Mávila, el cual tuvo como objetivo medir el nivel de percepción respecto a la gestión de la Ley SERVIR. Se encuentra conformado por 14 preguntas distribuidas de la siguiente manera: gestión de desarrollo y capacitaciones (1-4 ítems), gestiona rendimiento y evaluación de desempeño (5-9 ítems), instrumentos de gestión (10-14 ítems). Su aplicación puede ser individual o colectiva y es aplicable a los colaboradores en la UGEL San Miguel. Los niveles y rangos que conformaron el baremo del instrumento y sus dimensiones, fueron:

ESCALA	VARIABLE 1		DIMENSIONES	
	GESTIÓN DE LA LEY SERVIR	Gestión de desarrollo y capacitaciones	Gestión de rendimiento en la evaluación de desempeño	Instrumentos de gestión
Deficiente	14__32	5__11	5__11	4__9
Regular	33__51	12__18	12__18	10__15
Bueno	52__70	19__25	19__25	16__20

Instrumento 2: Cuestionario de Recursos Humanos

Este cuestionario ha sido adaptado de Sánchez, el cual tuvo como objetivo medir el nivel de percepción respecto a recursos humanos. Se encuentra conformado por 16 preguntas distribuidas de la siguiente manera: políticas de recursos humanos (1-4 ítems), gestión del empleo (5-9 ítems), gestión de compensación (10-11 ítems), gestión de las relaciones humanas (12-16 ítems). Su aplicación puede ser individual o colectiva y es aplicable a los colaboradores en la UGEL San Miguel. Los niveles y rangos que conformaron el baremo del instrumento y sus dimensiones, fueron:

ESCALA	VARIABLE 2		DIMENSIONES		
	RECURSOS HUMANOS	Políticas de recursos humanos	Gestión del empleo	Gestión de compensación	Gestión de relaciones humanas
Deficiente	16__37	4__9	5__11	2__4	5__11
Regular	38__59	10__15	12__18	5__7	12__18

Bueno	60__80	16__20	19__25	8__10	19__25
-------	--------	--------	--------	-------	--------

Validez

La validez de ambos instrumentos ha sido confirmada mediante la validez de contenido a partir del juicio de tres expertos, los cuales se encargaron de evaluar las preguntas en relación a los indicadores y las dimensiones, corroborando la pertinencia, la claridad y la redacción de las preguntas (ver anexo 4).

Variable	N°	Expertos	Experto	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	Dr. Keller Sánchez Dávila	4.3	Aplicable
	2	Doctor en CC. EE.	Dr. Aladino Panduro Salas	4.7	Aplicable
	3	Maestro en Docencia Universitaria	Mg. Ivo Encomenderos Bancallán	4.1	Aplicable
Variable 2	1	Metodólogo	Dr. Keller Sánchez Dávila	4.3	Aplicable
	2	Doctor en CC. EE.	Dr. Aladino Panduro Salas	4.7	Aplicable
	3	Maestro en Docencia Universitaria	Mg. Ivo Encomenderos Bancallán	4.1	Aplicable

Confiabilidad

De otro modo, la confiabilidad fue confirmada mediante el método de consistencia interna según el alfa de Cronbach, después de aplicar una prueba piloto, obteniéndose los siguientes valores satisfactorios:

Cuestionario Gestión de la Ley SERVIR.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,908	N de elementos 14

Cuestionario de Recursos humanos.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	15

3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso pertinente a la institución, cuyo representante es el director en la UGEL San Miguel, a quien, después de explicarle los propósitos de estudio se le presentó una solicitud que arribó a una constancia de autorización para el desarrollo del presente estudio. Seguidamente se aplicó la prueba piloto a los colaboradores implicados mediante una cantidad de 20 participantes. Al confirmar las evidencias de validez y confiabilidad, fue aplicada la prueba total a la población en su conjunto, de la cual se obtuvo una base de datos que se procedió a codificar para su posterior análisis descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Para efectos del análisis de los datos se efectuó la data en Microsoft Excel, cuya codificación numérica permitió evidenciar las frecuencias simples y absolutas, así como las medidas porcentuales de las variables y sus dimensiones. Seguidamente esta base de datos fue exportada al programa IBM SPSS V.25, en donde se desarrolló el análisis inferencial; en primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), con el propósito de conocer la distribución de los datos. Se halló una distribución no normal ($p < 0.05$), aplicándose el coeficiente de Spearman. Finalmente se evidenció la significancia estadística para contrastar el cumplimiento de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tomado como referencia el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, en donde se estipula que el investigador siempre que desarrolle estudios con seres humanos, debe resguardar principios de integridad y veracidad, con el propósito de no instigar la identidad de los participantes. Para tal efecto se les explicó a partir

del consentimiento informado de manera oral, cuáles fueron los propósitos de la investigación y los beneficios que la institución pudo obtener. Por otro lado, después de haber sido recogido los datos, estos fueron tratados con estricta veracidad y profesionalismo ético, sin incurrir en ningún tipo de alteración o manipulación de los resultados. Finalmente se aplicó un software antiplagio Turnitin con el firme propósito de garantizar que la información sea fidedigna a la autora de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

Niveles	Gestión de desarrollo y capacitaciones		Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño		Instrumentos de gestión		Gestión de la Ley SERVIR	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	16	30.2	17	32.1	21	39.6	17	32.1
Regular	19	35.8	26	49.1	23	43.4	24	45.3
Bueno	18	34.0	10	18.9	9	17.0	12	22.6
Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0	53	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 1 se manifiesta el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, destacando el regular (45.3%), seguido del deficiente (32.1%) y el bueno (22.6%). Así también, en sus dimensiones Gestión de desarrollo y capacitaciones hay una predominancia del nivel regular (35.8%), en la Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño, el nivel regular (49.1%) y en los Instrumentos de gestión, el nivel regular (43.4%).

Tabla 2.

Nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

Niveles	Políticas de recursos humanos		Gestión del empleo		Gestión de compensación		Gestión de relaciones humanas		Recursos humanos	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	23	43.4	3	5.7	17	32.1	15	28.3	12	22.6
Regular	21	39.6	31	58.5	24	45.3	20	37.7	30	56.6
Bueno	9	17.0	19	35.8	12	22.6	18	34.0	11	20.8
Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0	53	100.0	53	100.0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2 se manifiesta el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, destacando el regular (56.6%), seguido del deficiente (22.6%) y el bueno (20.8%). Así también, en sus dimensiones Políticas de recursos humanos hay una predominancia del nivel deficiente (43.4%), en la Gestión del empleo, el nivel regular (58.5%) y en la Gestión de compensación, el nivel regular (45.3%) y en la Gestión de relaciones humanas, el nivel regular (37.7%).

Tabla 3.*Prueba de normalidad de las variables.*

		Gestión de desarrollo y capacitaciones	Gestión de rendimiento en la evaluación de desempeño	Instrumentos de gestión	Gestión de la Ley SERVIR	Recursos humanos
N		53	53	53	53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	15.0189	14.6604	11.3396	41.0189	48.8302
	Desviación estándar	5.58325	5.04954	4.00453	13.26141	13.35857
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.136	.095	.117	.088	.082
	Positivo	.080	.086	.117	.079	.065
	Negativo	-.136	-.095	-.086	-.088	-.082
Estadístico de prueba		.136	.095	.117	.088	.082
Sig. asintótica (bilateral)		,016 ^c	,200 ^{c,d}	,069 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Nota: a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

En la tabla 3, se manifiesta la prueba de normalidad K-S ($n > 50$), resultando una significancia asintótica $p < 0.05$ que indica distribución no normal en la gestión de desarrollo y capacitaciones, utilizándose rho de Spearman, en tanto que en las demás dimensiones y variables, se aprecia una distribución normal ($p > 0.05$), debiéndose utilizar r de Pearson.

Tabla 4.

Relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

		Gestión de desarrollo y capacitaciones		Recursos humanos
Rho de Spearman	Gestión de desarrollo y capacitaciones	Coeficiente de correlación	1.000	,713**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	53	53
	Recursos humanos	Coeficiente de correlación	,713**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	53	53

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

En la tabla 4 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($\rho=0.713$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión gestión de desarrollo y capacitaciones y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la primera dimensión, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable.

Tabla 5.

Relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

		Gestión de rendimiento en la evaluación de desempeño		Recursos humanos
Gestión de rendimiento en la evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	,784**	
	Sig. (bilateral)		.000	
	N	53	53	
Recursos humanos	Correlación de Pearson	,784**	1	
	Sig. (bilateral)	.000		
	N	53	53	

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

En la tabla 5 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($r=0.784$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión gestión de rendimiento en la evaluación de desempeño y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la segunda dimensión, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable.

Tabla 6.

Relación de los instrumentos de gestión de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.

		Instrumentos de gestión	Recursos humanos
Instrumentos de gestión	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	53	53
Recursos humanos	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	53	53

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

En la tabla 6 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($r=0.729$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión instrumentos de gestión y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la tercera dimensión, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable.

Tabla 7.

Relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022

		Gestión de la Ley SERVIR	Recursos humanos
Gestión de la Ley SERVIR	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	53	53
Recursos humanos	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	53	53

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

En la tabla 7 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($r=0.830$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la primera variable, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 1 se manifiesta el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, destacando el regular (45.3%), seguido del deficiente (32.1%) y el bueno (22.6%). Así también, en sus dimensiones Gestión de desarrollo y capacitaciones hay una predominancia del nivel regular (35.8%), en la Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño, el nivel regular (49.1%) y en los Instrumentos de gestión, el nivel regular (43.4%). Lo señalado, coincide con el estudio realizado por el BID (2017) el cual determinó que los sistemas de recursos humanos generan oportunidades de desarrollo institucional, ello gracias a que existe una planificación determinada del Estado para ampliar los servicios públicos mediante la evaluación del desempeño de los servidores, el desarrollo de la carrera profesional y las relaciones humanas y sociales.

Se infiere la importancia del conjunto de procedimientos enfocados hacia la transformación del estado mediante la vigencia de la Ley SERVIR, la cual señala cambios a nivel estructural en el otorgamiento de servicios públicos debido al proceso de evaluación, capacitación y reconocimiento a los servidores que persiguen el crecimiento de su carrera profesional y de las instituciones públicas en proceso de modernización. Teóricamente, Morales y Rey (2020) señalan que la Ley SERVIR es un instrumento normativo que pretende generar importantes cambios dentro de la administración pública, la cual debe ser objeto de cambios en el aspecto normativo y reglamentario del sector público que puedan ser reflejados en la sociedad. Así, se infiere en que la gestión de la Ley SERVIR es un instrumento que coadyuvará a que la Administración Pública otorgue servicios de calidad, lo cual será evidencia del proceso de modernización del que es objeto en razón de cambios a nivel estructural.

En la tabla 2 se manifiesta el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, destacando el regular (56.6%), seguido del deficiente (22.6%) y el bueno (20.8%). Así también, en sus dimensiones Políticas de recursos humanos hay una predominancia del nivel deficiente (43.4%), en la Gestión del empleo, el nivel regular (58.5%) y en la Gestión de compensación, el nivel regular (45.3%) y en la Gestión de relaciones humanas, el nivel regular (37.7%). Lo señalado,

coincide con Ramírez et al., (2019) quienes se encargaron de investigar el área de recursos humanos y las estrategias que aplica, al desarrollar el diagnóstico señaló que hay diferencias en las políticas organizacionales y las acciones ejecutadas en el marco del planeamiento de las mismas, en tal sentido, se manifestaron deficiencias en los recursos humanos, que afectan directamente a los colaboradores y, en consecuencia, a la sociedad civil.

Teóricamente, Aliaga (2020), define a los recursos humanos como una gestión estratégica a nivel administrativo enfocada al cumplimiento de metas institucionales, donde el recurso humano es indispensable para incrementar las capacidades de organización dentro de las estrategias institucionales. Así, el área de recursos humanos y la gestión realizada en ella, es un factor clave para el desarrollo institucional, toda vez que los procesos administrativos ejecutados consideran al recurso humano como elemento indispensable dentro del cumplimiento de las metas institucionales.

En la tabla 4 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($\rho=0.713$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión gestión de desarrollo y capacitaciones y recursos humanos, en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la primera dimensión, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable. Lo señalado, coincide con Torres (2017) quien determinó que para que existan mejoras al interior de los ministerios deberá de considerarse la normativa y nuevas herramientas en la implementación de capacitaciones para fortalecer las aptitudes de los servidores civiles y, con ello, obtener un desempeño óptimo y otorgar servicios de calidad. Lo señalado, refiere que, al darse capacitaciones de los servidores, la institución refleja un interés en optimizar y mejorar el desempeño de sus funciones, lo cual fortalecerá sus capacidades y mejorará la calidad de los servicios otorgados al público.

Teóricamente, Hilario y Cáceres (2017), definen a la dimensión de gestión de desarrollo como aquella gestión realizada a nivel institucional que consiste en la planificación y estrategias que permiten la correcta formación del personal de trabajo, el cual será capacitado y capaz de otorgar servicios óptimos y de calidad

dirigidos al público. Así, se infiere la importancia respecto a la planificación institucional vinculada a la planificación y gestión de los procesos de capacitación hacia los servidores civiles, toda vez que el personal poseerá mayores conocimientos de utilidad para reflejar una mayor productividad laboral y, con ello, perseguir el cumplimiento de los objetivos trazados a nivel institucional. En conclusión, la relación entre la dimensión de gestión de desarrollo y capacitación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca 2022 al poseer una correlación directa de grado alto ($\rho=0.713$) y altamente significativa ($p<0.01$), en consecuencia, cuando en la UGEL San Miguel se gestione apropiadamente el desarrollo y las capacitaciones, mejor será la posibilidad de planificar políticas, organizar las tareas de cada área, gestionar las políticas de reclutamiento y selección de personal, así como el manejo de relaciones interpersonales que caracterizan a los recursos humanos.

En la tabla 5 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($r=0.784$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión gestión de rendimiento y evaluación de desempeño y recursos humanos, en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la segunda dimensión, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable. Lo encontrado, coincide con Silva et al., (2018) quien mediante su investigación determinó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores debido a la conveniencia de fijar actividades claras que eviten malos entendidos y generen cooperación del personal de trabajo para la resolución de problemas. Lo señalado, refleja la importancia del proceso de evaluación respecto al desempeño de los servidores civiles hacia el cumplimiento de objetivos, con los cuales se obtiene un mayor índice de productividad a través de la asignación de actividades de trabajo.

Teóricamente, la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil (2013), define a la gestión de rendimiento y capacitación como el proceso llevado a cabo en el Área de Recursos Humanos en el cual se examina el desempeño de los trabajadores y funcionarios de la institución con el objetivo de medir las capacidades y, con ello, obtener un mejor rendimiento a nivel institucional, lo cual es dable a través de estimulaciones que generan mayor compromiso en el cumplimiento de sus

actividades y se refleja al alcanzar las metas institucionales. Así, se infiere que la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño es un proceso dirigido a medir el rendimiento de los funcionarios y servidores civiles, estableciendo criterios de cumplimiento de objetivos mediante la asignación y cumplimiento de responsabilidades, lo cual es responsabilidad del Área de Recursos Humanos. Asimismo, se tiene que las estimulaciones dadas al personal de trabajo y a los funcionarios a cargo, genera un mayor compromiso para el cumplimiento de las labores asignadas, lo cual refleja efectividad a nivel institucional.

En conclusión, la relación entre la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022 al poseer una correlación directa, de grado alto ($r=0.784$) y altamente significativa ($p<0.01$), en consecuencia cuando en la UGEL San Miguel exista un mejor monitoreo respecto al desempeño de los servidores civiles y funcionarios públicos, se obtendrá un mayor nivel de productividad y otorgamiento de servicios, dado que las actividades de trabajo serán monitoreadas por parte del Área de Recursos Humanos; asimismo, cuando se incentive a través de estímulos a los colaboradores, repercutirá en su nivel de compromiso y en el establecimiento adecuado de relaciones interpersonales que coadyuvan a una gestión más productiva del talento humano.

En la tabla 6 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($r=0.729$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión instrumentos de gestión y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la tercera dimensión, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable. Lo señalado, coincide con Torres (2017) quien señaló al presupuesto como el factor clave en la determinación, valoración y asignación de puestos de trabajo, según la importancia de las labores que se desarrollen en base al cuadro de puestos estipulado, lo cual se relaciona con el avance en la carrera pública que examina el Área de Recursos Humanos.

Teóricamente, el instrumento de gestión sirve para implementar los puestos de trabajo al interior de la entidad, así como la utilidad que reside en cada uno de ellos;

motivo por el cual, el presupuesto cumple un rol clave al determinar la cantidad de servidores y las remuneraciones que serán destinadas a ellos, cuestión que será determinada por la calificación dada por el Área de Recursos Humanos. Así, se infiere que las instituciones que son parte de la Administración Pública, cuentan con un presupuesto asignado que permite planificar la cantidad de puestos de trabajo según las capacidades y especialización de los servidores civiles, presupuesto que servirá para remunerar a los servidores civiles y funcionarios por el tipo de responsabilidades asignadas. En conclusión, la relación de los instrumentos de gestión de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022 al poseer una correlación directa, de grado alto ($r=0.784$) y altamente significativa ($p<0.01$), en consecuencia, cuando en la institución se implementen los puestos de trabajo acorde al presupuesto asignado para determinar la utilidad de los puestos y la cantidad de servidores, se entenderá como cumplida la distribución de áreas señaladas en la norma.

En la tabla 7 se evidencia una correlación directa, de grado alto ($r=0.830$) y altamente significativa ($p<0.01$) entre la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022, indicando que cuando exista una fluctuación en los niveles de la primera variable, habrá también una fluctuación en los niveles de la segunda variable. Lo señalado, coincide con Delgado (2017) quien mediante su investigación determinó que la variable de gestión de la Ley SERVIR se encuentra relacionada a la variable de recursos humanos, dado que el conjunto de procedimientos establecidos en la Ley SERVIR se dirigen a fortalecer el proceso de selección desde el área de recursos humanos, ello con la finalidad de otorgar mejores servicios a través de servidores que hayan cumplido con el principio de meritocracia.

Lo señalado, obedece a la meta de obtener mayor efectividad dentro de la Administración Pública, que enmarca la Ley SERVIR, al señalar que un mejoramiento será posible en virtud de la responsabilidad por parte de autoridades representativas o funcionarios públicos a cargo de las instituciones que actúen en base a los lineamientos, ello en razón de verificar el cumplimiento de los estándares señalados en la meritocracia, con lo cual se obtendrá un mejoramiento no solo en el servidor civil y su carrera pública, sino en servicios de calidad al público.

Teóricamente, Arévalo (2013) define a la Ley SERVIR como un instrumento legal que procura realizar transformaciones dentro del estado mediante la actualización de los sistemas de la administración pública, ello a través del conocimiento que posean los magistrados respecto a la ley y otras similares. Con ello, será viable la contemplación de la meritocracia y demás actuaciones respecto a los servidores civiles y sus funciones, los cuales serán objeto de evaluación para reformar el régimen laboral mediante su aplicación, sea mediante el modelo cerrado -tipo de servidor, el puesto que ocupa, sus asignaciones y carrera pública, como en la carrera pública, grupos ocupacionales, nivel de carrera, perfiles y requerimientos de ocupación, rangos de remuneración y demás para la ocupación de puestos de servicio.

Además, Prieto (2017) refiere que los recursos humanos comprenden el conjunto de normas, métodos, recursos, técnicas, procedimientos y sobre todo principios utilizados por las entidades públicas a nivel nacional, lo cual da lugar a establecer y desarrollar el manejo que concierne al servicio civil a través del desarrollo de políticas, cuya finalidad consiste en que la administración pública se fortalezca y optimice a través del otorgamiento de servicios. Asimismo, Cuesta (2019) define a los recursos humanos como el medio que equipara los procesos y estrategias institucionales basados en el talento humano según los cargos y las competencias que resulten necesarias.

Así, la utilidad de la Ley SERVIR recae en el proceso de transformación que se pretende al interior de las instituciones estatales, lo cual resalta el factor de meritocracia de los servidores civiles según las funciones que poseen, motivo por el cual resulta imprescindible implementar procesos destinados a la evaluación de rendimiento, sea enfocado al servidor mismo (puesto, asignaciones y destino de la carrera pública) como al desarrollo de la carrera pública -grupos ocupacionales, nivel que posea, perfil, remuneración, requerimientos ocupacionales y otros-, motivo por el cual resulta importante que los recursos humanos, entendidos como el conjunto de principios, normas y metodología de desarrollo que permita unificar los procesos dentro de la Administración Pública y optimizar el funcionamiento institucional en base al rendimiento y capacidades de los servidores, es decir, el talento humano estratégico.

En conclusión, la relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022 posee una correlación directa y altamente significativa toda vez que al poner en práctica la meritocracia regulada en la Ley SERVIR mediante la implementación de evaluaciones sobre el desempeño de funciones de parte de los servidores civiles, éstos no solo accederán a mayores oportunidades de desarrollo mediante la carrera pública, sino que se obtendrá mayor eficiencia de los servicios públicos a través del recurso humano dentro de la UGEL San Miguel en el periodo 2022.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Se estableció una correlación directa entre la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, indicando que la gestión de la Ley SERVIR y sus dimensiones, constituyen un factor importante para que se manifieste una adecuada gestión de recursos humanos en la institución.
- 6.2** Se identificó el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, destacando el nivel regular (45.3%), caso similar ocurre con sus dimensiones, por lo cual se aduce que, en la institución, no siempre se gestionan adecuadamente las directrices planteadas en la mencionada Ley.
- 6.3** Se identificó el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, destacando el regular (56.6%), por lo cual se asume que la gestión de los recursos humanos en la institución, no siempre se efectúa oportunamente, lo mismo ocurre con sus dimensiones, que también poseen el nivel regular, esto se refleja en los procedimientos institucionales que ejecutan.
- 6.4** Se estableció una correlación directa entre la dimensión gestión de desarrollo y capacitaciones y recursos humanos ($\rho=0.713$; $p=0.000$), indicando que la dimensión, es un factor de importancia para que se ejecuten los lineamientos pertinentes a los recursos humanos.
- 6.5** Se estableció una correlación directa entre la dimensión gestión de rendimiento en la evaluación de desempeño y recursos humanos ($r=0.784$; $p=0.000$), indicando que la dimensión, es un factor de importancia para que se ejecuten los lineamientos pertinentes a los recursos humanos.
- 6.6** Se estableció una correlación directa entre la dimensión instrumentos de gestión y recursos humanos ($r=0.729$; $p=0.000$), indicando que la dimensión, es un factor de importancia para que se ejecuten los lineamientos pertinentes a los recursos humanos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Al director de la UGEL, se recomienda el diseño y ejecución de un plan de capacitación en materia de gestión de la Ley SERVIR, cuyo propósito se oriente a incrementar los conocimientos respecto a las políticas instauradas en la normativa, con el propósito de hacer efectivo el servicio civil a través de los colaboradores, posibilitando que la gestión de recursos humanos pueda efectuarse favorablemente a según el marco institucional de la UGEL San Miguel.
- 7.2** Al director de la UGEL, fortalecer la ejecución de la gestión de la Ley SERVIR, aplicando mecanismos de supervisión que conlleven a verificar el cumplimiento oportuno de los instrumentos de gestión, el desarrollo de las capacitaciones y las evaluaciones de desempeño.
- 7.3** Al jefe del área de Recursos Humanos, instalar mayores estrategias y herramientas como parte de sus objetivos institucionales, orientadas al fortalecimiento de la gestión en cuanto al empleo, las compensaciones y las relaciones humanas, esto a partir de la instauración de políticas que consideren las necesidades diagnósticas en la institución.
- 7.4** Al director de la institución, se recomienda el diseño y ejecución de un marco evaluativo respecto al desempeño que tienen los colaboradores según el principio de la meritocracia, con el propósito de incrementar el rendimiento de los mismos en sus respectivas áreas de trabajo.
- 7.5** Al director de la institución, se recomienda la gestión coordinada con el MINEDU, con el objetivo de solicitar mayor presupuesto y generar compensaciones económicas y/o salariales para los colaboradores, en la medida en que destaquen por su meritocracia.
- 7.6** A otros investigadores, resulta fundamental de desarrollo de estudios explicativos e instrumentales, mediante los cuales se garanticen la relación de causa y efecto entre las variables en otras poblaciones de características similares, a la vez que se estandaricen los instrumentos para el uso investigativo.

REFERENCIAS

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Aliaga, O. (2020). El fenómeno del Precariado en Chile y la Gestión de los Recursos Humanos (MRH). *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 13(38), 35–47.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020, February 20). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Arévalo, J. (2013) *Ley del Servicio Civil es el gran paso para modernizar la administración pública*. Colegio de Abogados de Lima; en el marco de los Derechos del Empleado Público, de fecha 27 de noviembre del 2013.
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Banco Central de Reserva del Perú [BCRP, 2017]. *Reporte de inflación: Panorama actual y proyección macroeconómicas 2017-2018*. Peru: BCRP
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017) *Diagnostico institucional del servicio civil en América Latina*. Washington, D.C.: BID.
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability (Switzerland)*. MDPI. <https://doi.org/10.3390/su12155974>
- Berrú, M., & Córdova, M. (2018). *Recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias E Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto.

- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Buchelli, E., Yara, Y., & Africano, E. (2016). Characterisation of social responsibility practices associated with human resource management in San José Hospital, Bogotá D.C., Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 109–117. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Casado, J. (2019). De la evaluación del desempeño al reconocimiento del rendimiento. *Harvard Deusto Business Review*, 46–58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6943292>
- CEPAL. (2018). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe Un gobierno abierto. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe*, 207. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37223-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe#:~:text=El%20Panorama%20de%20la%20Gesti%C3%B3n,el%20de sarrollo%20y%20los%20instrumentos>
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331–358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>
- Cuesta, S. (2019). Tecnología de gestión de recursos humanos. *Anales de La Academia Ciencias de Cuba*, 9(3), 193–196.
- Darun, M., & Adresi, A. (2017). Determining relationship between strategic human resource management practices and organizational commitment.

International Journal of Engineering Business Management, 9, 184797901773166. <https://doi.org/10.1177/1847979017731669>

Delgado, C. (2016). *La coordinación interinstitucional en la implementación de la Reforma del Servicio Civil: el proceso de tránsito, en el gobierno nacional, periodo 2014-2015*. Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú,

Dezza, T. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*.

Diario Gestión. (2019). *Estado impulsó por dos días la gestión de RR.HH.*

Directiva N° 002-2014-, & SERVIR/GDSRH. (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*.

Flores, H., & González, D. (2020). Ley servir and job performance in the Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉENDO*, 23(2), 121–124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>

Flores, L. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad de servicio en una organización de Perú, periodo 2015- 2016. *Revista de Investigaciones*, 6(4), 348–361. <https://doi.org/10.26788/riepg.2017.4.59>

Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2021). Human resource management (HRM) in the performance measurement and management (PMM) domain: a bibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0177>

Hilario, A. y Cáceres, J. (2017). *Análisis y comentarios a la Ley del Servicio Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.

Hubner, S., & Baum, M. (2018). Entrepreneurs' human resources development. *Human Resource Development Quarterly*, 29(4), 357–381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21328>

- Huo, W., Li, X., Zheng, M., Liu, Y., & Yan, J. (2020). Commitment to human resource management of the top management team for green creativity. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031008>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- King, K. (2016). Data Analytics in Human Resources. *Human Resource Development Review*, 15(4), 487–495. <https://doi.org/10.1177/1534484316675818>
- Knies, E., Boselie, P., Gould, J., & Vandenabeele, W. (2018). Strategic human resource management and public sector performance: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407088>
- Ley N° 30057. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.
- Longo, F. (2002). *Marco analítico para el diagnóstico de sistemas de servicio civil*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- López Cortés, O. A., Amaya Moreno, C. N., Jurado Peña, P. A., & Useche Torres, J. U. (2021). Evaluación de desempeño para funcionarios públicos de la rama ejecutiva con nombramiento en provisionalidad como criterio de permanencia en el servicio. *Diálogos de Saberes*, (49), 89–114. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.49.2018.5249>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Martínez, R. (2020). Análisis y balance sobre el desarrollo de la función directiva en el Perú: el caso del Cuerpo de Gerentes Públicos. *Revista de Gestión Pública*, 5(1), 93. <https://doi.org/10.22370/rgp.2016.5.1.2227>

- Molina-Azorin, J. F., López-Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. *Administrative Sciences*. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de La Ciencia*, 11(20), 87–94. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Moriano, N. Y. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 39–47. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Murawski, L. (2021). Gamification in human resource management—Status quo and quo vadis. *German Journal of Human Resource Management*, 35(3), 337–355. <https://doi.org/10.1177/2397002220961796>
- Ortega (2015). *Análisis de los factores impulsores y obstaculizadores en el avance de la implementación del sistema de alta dirección pública (SADP) de Chile 2013 al 2014*.
- Pacheco, F. H., & Escamilla, D. Q. (2016). Human resources in Mexican public libraries: an exploratory inquiry. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 30(68), 17–50. <https://doi.org/10.1016/j.ibbai.2016.02.002>
- Paiva, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 64–88. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.05>

- Parra, C., & Toro, I. (2014). Revisión del concepto de desarrollo estratégico del recurso humano desde el análisis de la literatura. *Suma de Negocios*, 5(11), 108–116. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70025-4](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70025-4)
- Pasco, J. C. (2016). La modernización del estado en el Perú. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, 2(0). <https://doi.org/10.5354/0719-6296.2015.38487>
- Pérez, J., & Hernández, O. (2016). The training for the improvement of the professional acting of the specialists in administration of the Human Resources of the Managerial Organizations. *Mendive. Revista de Educación*, 14(3), 213– 219.
- Phoccohuanca, J. R., Rosales, T. F., Yépez, L. A., Flores, W. S., & Arevalo, J. A. (2020). Gobernanza y clima organizacional en la modernización del Estado. *Inclusiones*, 7(1), 94–110. <https://doi.org/0719-4706>
- Prieto, T. (2017). *Sistema de gestión de recursos humanos del sector público y el nuevo servicio civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ramió, C. y Salvador, M. (2003) *Repensando la función pública como institución. Oportunidades y amenazas para su extensión a las realidades político administrativas latinoamericanas*. *Revista Vasca de Administración Pública*. País Vasco 65(1), 149-175.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rentería, J., & Román, A. (2015). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral. In *Instituto de Estudios Peruanos*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Human resources differential management: A review and an integration of the literature. *Estudios Gerenciales*, 33(142),

39– 51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos. *Información Tecnológica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Romero, C. A. (2017). El proceso de modernización del estado peruano: aspectos importantes a tener en cuenta en la gestión pública. *Lumen*, (13), 83–92. <https://doi.org/10.33539/lumen.2017.v13.574>
- Saboya, F. (2006). La modernización del Estado: concepto, contenido y aplicaciones posibles. *Diálogos de Saberes: Investigaciones y Ciencias Sociales*, (25), 357–376. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2693580.pdf>
- Salehi, A. (2013). Strategic human resource management. *Advances in Environmental Biology*, 7(8), 1782–1787. https://doi.org/10.1007/978-1-349-27325-6_2
- Salguero-Alcala, G. K., & Benites-Zuñiga, J. L. (2021). Las luces y sombras del proceso de atención en las entidades públicas en el marco de modernización del estado. *Revista Iberoamericana de La Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.91>
- SERVIR. (2016). Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. *Diario El Peruano*, 1–24. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. *TZHOECOEN*, 10(1).

- Torres, V. J. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 9(17), 147–175. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>
- Vásquez, H. (2018). *Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017. Universidad Señor de Sipán*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/VásquezCarhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilela, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 89–110. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.06>
- Ynzunza, C., & Izar, J. (2016b). Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. *Investigación y Ciencia de La Universidad Autónoma de Aguascalientes.*, 24(69), 47-53.

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

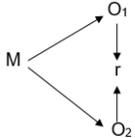
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p style="text-align: center;">VARIABLE 1</p> <p style="text-align: center;">Gestión de la Ley SERVIR</p>	<p>Se trata de una suma de procedimientos para una reforma en la modernización del estado, ya que no sólo se enfoca en la optimización de la normativa vinculada a la empleabilidad pública en concordancia con los derechos de los colaboradores, sino que ocasiona un cambio partiendo de la estructuración en el sistema de administración en recursos humanos (Hilario y Cáceres, 2017).</p>	<p>La Gestión de la Ley SERVIR se evaluó mediante las dimensiones: gestión de desarrollo y capacitaciones, gestión de rendimiento y evaluación de desempeño e instrumentos de gestión; para dicho efecto se aplicó un cuestionario.</p>	<p>Gestión de desarrollo y capacitaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de las capacitaciones. - Productividad laboral. - Logro de objetivos institucionales. 	<p>Escala ordinal</p>
			<p>Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de puestos. - Funciones de puestos. - Metas institucionales. 	
			<p>Instrumentos de gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuadro de puestos. - Manual de puestos tipo (MPT). - Manual de perfiles de puesto (MPP). - Plan de desarrollo de las personas. 	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 2 Recursos humanos	Se encuentra compuesta por principios, normas, métodos, recursos, técnicas y procedimientos que deben emplear las instituciones públicas, lo cual rige el Sistema Nacional de Recursos Humanos mediante la instauración, establecimiento y desarrollo de las políticas del estado que competen al Servicio Civil. (Prieto, 2017).	Recursos humanos se midió a partir de sus dimensiones: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución, gestión del empleo, gestión de compensación, la gestión del desarrollo de capacitación, gestión de las relaciones humanas, las mismas que fueron medidas a través de un cuestionario.	Planificación de políticas de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Políticas - Procedimientos - Planificación de RR. HH 	Ordinal
			Organización del trabajo y distribución	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de puestos - Administración de puestos 	
			Gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de incorporación - Gestión de administración de personas 	
			Gestión de compensación	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de compensaciones - Administración de pensiones 	
			Gestión del desarrollo de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Progresiones de la carrera 	
			Gestión de las relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones laborales individuales y colectivas - Seguridad y salud en el trabajo - Bienestar social - Cultura y clima organizacional - Comunicación interna 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>General: ¿Cuál es la relación de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022?</p> <p>Específicas: ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación de los</p>	<p>General: Determinar la relación de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de percepción de la gestión de la Ley SERVIR en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. Identificar el nivel de percepción de recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. Establecer la relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. Analizar la relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento</p>	<p>General: Existe relación de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.</p> <p>Específicas: Existe relación de la gestión de desarrollo y capacitaciones de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. Existe relación de la gestión de rendimiento y evaluación de desempeño de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022. Existe relación de los instrumentos de gestión de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario de Gestión de la Ley SERVIR Cuestionario de recursos humanos.</p>

<p>instrumentos de gestión de la Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022?</p>	<p>Cajamarca, 2022. Describir la relación de los instrumentos de gestión de la gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022.</p>															
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>														
<p>Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra O1 = Gestión de la Ley SERVIR O2 = Recursos humanos. r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población Fueron 53 colaboradores.</p> <p>Muestra Fueron 53 colaboradores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1198 505 1361 541">Variables</th> <th data-bbox="1370 505 1727 541">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1198 541 1370 746" rowspan="3">Gestión de la Ley SERVIR</td> <td data-bbox="1370 541 1727 608">Gestión de desarrollo y capacitaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 608 1727 707">Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 707 1727 746">Instrumentos de gestión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1198 746 1370 1158" rowspan="6">Recursos humanos</td> <td data-bbox="1370 746 1727 845">Planificación de políticas de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 845 1727 912">Organización del trabajo y distribución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 912 1727 954">Gestión del empleo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 954 1727 1021">Gestión de compensación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 1021 1727 1088">Gestión del desarrollo de capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 1088 1727 1158">Gestión de las relaciones humanas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de la Ley SERVIR	Gestión de desarrollo y capacitaciones	Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño	Instrumentos de gestión	Recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Organización del trabajo y distribución	Gestión del empleo	Gestión de compensación	Gestión del desarrollo de capacitación	Gestión de las relaciones humanas	
Variables	Dimensiones															
Gestión de la Ley SERVIR	Gestión de desarrollo y capacitaciones															
	Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño															
	Instrumentos de gestión															
Recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos															
	Organización del trabajo y distribución															
	Gestión del empleo															
	Gestión de compensación															
	Gestión del desarrollo de capacitación															
	Gestión de las relaciones humanas															

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO SOBRE
GESTIÓN DE LA LEY SERVIR
(Adaptado de Romero y Mávila, 2017)**

A continuación, encontrará una secuencia de preguntas que deberá seleccionar conforme a las alternativas que crea conveniente según su puesto de trabajo, para ello tiene cinco alternativas según escala de la tabla que se presenta en adelante. Cabe señalar que no existen respuestas incorrectas o correctas, y la información que usted vierta a través de sus respuestas será tratada con estricta confidencialidad.

Nunca = 1 Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

N°	Gestión de la Ley SERVIR	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Gestión de desarrollo y capacitaciones						
1	¿Considera usted que los recursos destinados por la UGEL San Miguel a capacitación están orientados a mejorar, el conocimiento, competencias y productividad de los trabajadores de la Institución?					
2	¿Con las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la UGEL San Miguel se logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar servicios de calidad de los usuarios?					
3	¿Considera usted que las capacitaciones realizadas por la UGEL San Miguel son estrategias fundamentales para alcanzar el logro de los objetivos institucionales?					
4	¿Los resultados de las capacitaciones y su aprovechamiento en favor en la UGEL San Miguel son medidos?					
Gestión de rendimiento y de evaluación de desempeño						
5	¿Las Evaluaciones de Desempeño realizadas por la UGEL San Miguel identifican y reconocen el aporte de los servidores con las metas institucionales?					
6	¿Las evaluaciones de desempeño muestran las necesidades requeridas de los trabajadores evaluados para mejorar el desempeño de sus puestos y en la UGEL San Miguel?					
7	¿Los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionado con las funciones de puesto de cada trabajador en la UGEL San Miguel?					
8	¿Las evaluaciones de desempeño se realizan tomando en cuenta los factores y metas individuales relacionadas a la función que desempeña cada trabajador en la UGEL San Miguel?					
9	¿El trabajador en la UGEL San Miguel conoce por anticipado los procedimientos, factores y metas con los que serán evaluados antes de la evaluación?					
Instrumentos de gestión						
10	¿En el Cuadro de Puesto en la UGEL San Miguel establecen los puestos, la valorización de los mismos y el presupuesto asignado a cada uno de ellos?					
11	¿El documento de gestión Manual de Puesto Tipo (MPT) establece la descripción del perfil de los puesto Tipo, en cuanto a las funciones y requisitos generales necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos?					

12	¿El responsable de Recursos Humanos en la UGEL San Miguel coordina con las áreas pertinentes para actualizar el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) de la Institución?					
13	¿El documento de gestión Manual de Perfiles de Puesto (MPP) en la UGEL San Miguel se ajusta a las necesidades de las áreas pertinentes de la entidad?					
14	¿El instrumento de gestión Plan de Desarrollo de las Personas en la UGEL San Miguel cumple con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los trabajadores de la Institución?					

CUESTIONARIO DE RECURSOS HUMANOS
(Adaptado de Sánchez, 2021)

A continuación, encontrará una secuencia de preguntas que deberá seleccionar conforme a las alternativas que crea conveniente según su puesto de trabajo, para ello tiene cinco alternativas según escala de la tabla que se presenta en adelante. Cabe señalar que no existen respuestas incorrectas o correctas, y la información que usted vierta a través de sus respuestas será tratada con estricta confidencialidad.

Nunca = 1 Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

N°	Recursos Humanos	Calificación				
		1	2	3	4	5
Políticas de recursos humanos						
01	La UGEL San Miguel, cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores.					
02	La UGEL San Miguel cuenta con políticas que ayuda a fortalecer el desarrollo de las personas.					
03	La UGEL San Miguel, cuenta con procedimientos de planificación acorde con las necesidades de los trabajadores.					
04	La UGEL San Miguel, cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados.					
Gestión del empleo						
05	La UGEL San Miguel, integra a servidores civiles idóneos para el puesto de acuerdo al mérito, igualdad de oportunidades					
06	La UGEL San Miguel, realiza la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas lo que garantiza la integración y adaptación del trabajador a la entidad.					
07	La UGEL San Miguel, realiza la inducción específica del trabajador referida al puesto; que garantiza la integración y adaptación al puesto.					
08	La UGEL San Miguel, realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil					
09	La UGEL San Miguel, cuenta con el control de asistencia y tiempo de permanencia de los trabajadores en su centro de labores, en concordancia con los horarios y la jornada.					
Gestión de compensación						
10	La UGEL San Miguel, cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que desempeña el trabajador.					
11	La UGEL San Miguel, cuenta con el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones a ex colaboradores.					
Gestión de las relaciones humanas						
12	La UGEL San Miguel, cuenta con procesos que buscan realizar actividades de prevención y resolución de conflictos.					

13	La UGEL San Miguel, realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles					
14	La UGEL San Miguel, cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores.					
15	La UGEL San Miguel, cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y los planes de acción.					
16	La UGEL San Miguel, cuenta con estrategias orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.					

VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: KELLER, SANCHEZ DÁVILA
Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto
Especialidad : Docente metodólogo
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Ley SERVIR
Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Linares Cahuaza, Silvia Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ley SERVIR.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ley SERVIR.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ley SERVIR.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable y coherente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto 02 de junio de 2022


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **KELLER, SANCHEZ DÁVILA**
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto
 Especialidad : Docente metodólogo
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de: Abg. Linares Cahuaza, Silvia Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
xACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de recursos humanos				X	
OxORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de recursos humanos.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento aplicable y coherente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 02 de junio de 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DÓCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALADINO PANDURO SALAS
Institución donde labora : UPG-UCV-Tarapoto
Especialidad : Dr. en Ciencias de la Educación
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Ley SERVIR
Autora del instrumento : Abg. Linares Cahuaza, Silvia Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ley SERVIR.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ley SERVIR.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ley SERVIR.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

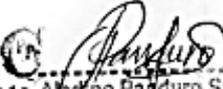
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto 31 de mayo de 2022


Aladino Panduro Salas
R.N.º 2301128059

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALADINO PANDURO SALAS
Institución donde labora : UPG-UCV-Tarapoto
Especialidad : Dr. en Ciencias de la Educación
Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión de recursos humanos
Autora del instrumento : Abg. Linares Cahuaza, Silvia Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión de recursos humanos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión de recursos humanos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto 31 de mayo de 2022


Aladino Panduro Salas
I.D. Nº 2301120059

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Ley Servir
 Autor (s) del instrumento (s) : Linares Cahuaza, Silvia Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ley SERVIR .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ley SERVIR .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ley SERVIR				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

A partir de la revisión de la matriz de consistencia se entiende que el interés del investigador es conocer la percepción de los colaboradores de la entidad pública, objeto de investigación, respecto a la implementación de la Ley SERVIR. Si bien existen otras técnicas para la evaluación de esta variable, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 30 de mayo de 2022.


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Linares Cahuaza, Silvia Patricia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de recursos humanos .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de recursos humanos .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de recursos humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

A partir de la revisión de la matriz de consistencia se entiende que el interés del investigador es conocer la percepción de los colaboradores de la entidad pública, objeto de investigación, respecto a la manera en la que se gestionan los recursos humanos. Si bien existen otras técnicas para la evaluación de esta variable, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 30 de mayo de 2022.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
 Reg. 0734 - CELAM

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

ALFA DE CRONBACH V1 ---- GESTIÓN DE LA LEY SERVIR

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	14

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera usted que los recursos destinados por la UGEL San Miguel a capacitación están orientado a mejorar la productividad de los trabajadores de la Institución?	37.9811	150.327	.758	.942
¿Con las capacitaciones realizadas y/o financiadas por la UGEL San Miguel se logra la mejora del desempeño de los trabajadores para brindar servicios de calidad de los usuarios?	37.7925	147.245	.806	.940

¿Considera usted que las capacitaciones realizadas por la UGEL San Miguel son estrategias fundamentales para alcanzar el logro de los objetivos institucionales?	37.7925	145.898	.841	.939
¿Los resultados de las capacitaciones y su aprovechamiento en favor en la UGEL San Miguel son medidos?	38.4717	151.869	.719	.943
¿Las Evaluaciones de Desempeño realizadas por la UGEL San Miguel identifican y reconocen el aporte de los servidores con las metas institucionales?	38.0377	154.652	.683	.944
¿Las evaluaciones de desempeño muestran las necesidades requeridas de los trabajadores evaluados para mejorar el desempeño de sus puestos y en la UGEL San Miguel?	37.8302	149.836	.842	.939
¿Los factores de medición de la evaluación de desempeño están relacionado con las funciones de puesto de cada trabajador en la UGEL San Miguel?	37.9245	151.533	.765	.941
¿Las evaluaciones de desempeño se realizan tomando en cuenta los factores y metas individuales relacionadas a la función que desempeña cada trabajador en la UGEL San Miguel?	38.0377	152.268	.783	.941

¿El trabajador en la UGEL San Miguel conoce por anticipado los procedimientos, factores y metas con los que serán evaluados antes de la evaluación?	38.5660	154.712	.622	.945
¿En el Cuadro de Puesto en la UGEL San Miguel establecen los puestos, la valorización de los mismos y el presupuesto asignado a cada uno de ellos?	38.0755	152.263	.697	.943
¿El documento de gestión Manual de Puesto Tipo (MPT) establece la descripción del perfil de los puesto Tipo, en cuanto a las funciones y requisitos generales necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos?	38.0000	154.923	.684	.944
¿El responsable de Recursos Humanos en la UGEL San Miguel coordina con las áreas pertinentes para actualizar el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) de la Institución?	38.3019	157.446	.564	.947
¿El documento de gestión Manual de Perfiles de Puesto (MPP) en la UGEL San Miguel se ajusta a las necesidades de las áreas pertinentes de la entidad?	38.1887	154.618	.693	.943

¿El instrumento de gestión Plan de Desarrollo de las Personas en la UGEL San Miguel cumple con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los trabajadores de la Institución?	38.2453	154.112	.701	.943
--	---------	---------	------	------

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

ALFA DE CRONBACH V2 ---- RECURSOS HUMANOS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	15

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La UGEL San Miguel, cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores.	46.2075	159.014	.685	.936

La UGEL San Miguel cuenta con políticas que ayuda a fortalecer el desarrollo de las personas.	46.2264	153.525	.829	.933
La UGEL San Miguel, cuenta con procedimientos de planificación acorde con las necesidades de los trabajadores.	46.0943	151.010	.860	.932
La UGEL San Miguel, cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados.	45.9434	150.401	.841	.932
La UGEL San Miguel, integra a servidores civiles idóneos para el puesto de acuerdo al mérito, igualdad de oportunidades	45.1321	160.117	.650	.937
La UGEL San Miguel, realiza la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas lo que garantiza la integración y adaptación del trabajador a la entidad.	46.0943	155.818	.784	.934
La UGEL San Miguel, realiza la inducción específica del trabajador referida al puesto; que garantiza la integración y adaptación al puesto.	46.0566	156.901	.749	.935
La UGEL San Miguel, realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil	45.5094	156.832	.678	.936

La UGEL San Miguel, cuenta con el control de asistencia y tiempo de permanencia de los trabajadores en su centro de labores, en concordancia con los horarios y la jornada.	44.4340	169.058	.374	.942
La UGEL San Miguel, cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que desempeña el trabajador.	46.3774	165.586	.317	.946
La UGEL San Miguel, cuenta con el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones a ex colaboradores.	45.6038	165.282	.385	.943
La UGEL San Miguel, cuenta con procesos que buscan realizar actividades de prevención y resolución de conflictos.	45.8113	152.541	.813	.933
La UGEL San Miguel, realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles	45.7547	158.266	.720	.936
La UGEL San Miguel, cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores.	45.4717	156.177	.698	.936

La UGEL San Miguel, cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y los planes de acción.	45.9057	156.279	.757	.935
La UGEL San Miguel, cuenta con estrategias orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.	45.8302	152.682	.826	.933

AUTORIZACIÓN PARA PARTICIPAR DE ESTUDIO ACADÉMICO.



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MIGUEL
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, Director de la Unidad de Gestión Educativa Local San Miguel, Ejecutora 312 San Miguel.

HACE CONSTAR

Que, SILVIA PATRICIA LINARES CAHUAZA, identificada con DNI N° 71982291. Se le Autorizó el trabajo de investigación titulado: **Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022**, en la Unidad de Gestión Educativa Local San Miguel. Durante los meses de Mayo, Junio y Julio, para lograr la obtención de su Grado de Maestro (a) en Gestión Pública. El trabajo de investigación fue aplicado previa autorización de la cual doy fe.

Se le expide la presente constancia para la parte interesada para los fines que cree conveniente.

San Miguel, 03 de junio del 2022.

Atentamente;



Lic. CARLOS ENRIQUE ALVARADO CASTILLO
Director de la UGEL San Miguel

BASE DE DATOS

V1: Gestión de la Ley SERVIR

Suj,	Gestión de desarrollo y capacitaciones					Subtotal	Nivel	Gestión de rendimiento y evaluación de desempeño					Subtotal	Nivel	Instrumentos de gestión				Subtotal	Nivel	TOTAL	NIVEL
	1	2	3	4	5			6	7	8	9	10			11	12	13	14				
1	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	2	2	1	1	8	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	18	Deficiente
2	4	4	3	2	3	16	Regular	2	2	2	2	3	11	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	35	Regular
3	3	3	3	2	3	14	Regular	3	4	4	3	3	17	Regular	3	4	4	3	14	Regular	45	Regular
4	3	4	4	5	3	19	Bueno	3	3	3	2	3	14	Regular	3	3	2	3	11	Regular	44	Regular
5	2	5	5	2	3	17	Regular	4	3	4	2	3	16	Regular	3	4	3	2	12	Regular	45	Regular
6	3	3	3	2	4	15	Regular	4	4	4	1	4	17	Regular	5	4	4	4	17	Bueno	49	Regular
7	3	3	4	3	4	17	Regular	4	3	3	1	3	14	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
8	4	4	2	2	4	16	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	3	1	3	3	10	Regular	43	Regular
9	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	2	1	1	10	Deficiente	1	3	2	3	9	Deficiente	34	Regular
10	5	4	5	3	2	19	Bueno	5	5	4	5	5	24	Bueno	5	3	3	3	14	Regular	57	Bueno
11	2	1	1	1	2	7	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	25	Deficiente
12	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	3	11	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	30	Deficiente
13	3	3	3	1	3	13	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	2	1	1	1	5	Deficiente	32	Deficiente
14	2	2	2	3	3	12	Regular	3	2	2	2	2	11	Deficiente	3	3	3	2	11	Regular	34	Regular
15	1	1	1	3	4	10	Deficiente	4	4	4	1	1	14	Regular	1	2	1	1	5	Deficiente	29	Deficiente
16	5	5	3	2	4	19	Bueno	4	4	3	2	3	16	Regular	3	2	2	2	9	Deficiente	44	Regular
17	3	4	5	4	4	20	Bueno	4	5	5	5	5	24	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	62	Bueno
18	4	5	4	4	5	22	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	64	Bueno
19	3	3	3	2	2	13	Regular	2	2	2	1	5	12	Regular	4	2	3	2	11	Regular	36	Regular
20	3	4	4	3	3	17	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	4	4	3	4	15	Regular	46	Regular
21	5	5	5	3	4	22	Bueno	5	4	3	2	4	18	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	56	Bueno

22	5	4	5	5	4	23	Bueno	5	4	4	3	5	21	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	61	Bueno
23	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	3	3	3	3	12	Regular	42	Regular
24	3	4	4	2	3	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	12	Regular	44	Regular
25	2	1	2	1	1	7	Deficiente	2	1	1	2	4	10	Deficiente	4	3	3	3	13	Regular	30	Deficiente
26	5	5	4	4	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	4	4	4	15	Regular	57	Bueno
27	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	18	Deficiente
28	3	5	3	5	5	21	Bueno	3	2	2	1	3	11	Deficiente	2	1	1	3	7	Deficiente	39	Regular
29	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	3	3	3	11	Regular	31	Deficiente
30	4	5	5	4	4	22	Bueno	4	5	5	2	1	17	Regular	5	1	5	1	12	Regular	51	Regular
31	5	4	5	3	4	21	Bueno	5	3	4	4	5	21	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	59	Bueno
32	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	18	Deficiente
33	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	18	Deficiente
34	2	2	2	1	1	8	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	17	Deficiente
35	2	4	5	3	5	19	Bueno	4	5	4	1	3	17	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	56	Bueno
36	3	3	3	1	2	12	Regular	2	2	2	2	3	11	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	32	Deficiente
37	4	5	5	5	4	23	Bueno	5	5	4	4	4	22	Bueno	3	3	2	3	11	Regular	56	Bueno
38	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	24	Deficiente
39	2	2	3	1	2	10	Deficiente	2	3	2	1	4	12	Regular	2	3	2	1	8	Deficiente	30	Deficiente
40	2	2	3	1	2	10	Deficiente	2	3	2	1	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	28	Deficiente
41	4	4	3	3	3	17	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	4	4	4	15	Regular	48	Regular
42	1	1	1	1	3	7	Deficiente	3	3	3	3	1	13	Regular	1	1	3	2	7	Deficiente	27	Deficiente
43	2	2	2	2	3	11	Deficiente	3	3	3	3	2	14	Regular	2	2	2	2	8	Deficiente	33	Regular
44	2	3	2	2	2	11	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	29	Deficiente
45	4	4	4	3	3	18	Regular	3	4	3	5	3	18	Regular	3	1	2	4	10	Regular	46	Regular
46	4	4	4	2	5	19	Bueno	5	5	5	2	1	18	Regular	1	1	1	1	4	Deficiente	41	Regular
47	4	3	3	3	3	16	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	4	15	Regular	48	Regular
48	5	4	5	2	2	18	Regular	4	2	2	4	4	16	Regular	4	2	4	2	12	Regular	46	Regular
49	3	4	5	2	3	17	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	49	Regular

50	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	4	3	5	5	17	Bueno	65	Bueno
51	5	5	5	3	3	21	Bueno	3	3	3	3	4	16	Regular	4	4	3	3	14	Regular	51	Regular
52	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	5	4	3	4	21	Bueno	5	3	3	4	15	Regular	57	Bueno
53	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	3	3	14	Regular	52	Bueno

V2: Recursos humanos

	Políticas de recursos humanos					Gestión del empleo						gestión de compensación			Gestión de las relaciones humanas											
	1	2	3	4	Subtotal	Nivel	5	6	7	8	9	Subtotal	Nivel	10	11	Subtotal	Nivel	12	13	14	15	16	Subtotal	Nivel	TOTAL	NIVEL
1	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	2	3	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	17	Deficiente
2	2	1	1	2	6	Deficiente	4	2	2	3	5	16	Regular	3	2	5	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	43	Regular
3	3	4	4	4	15	Regular	4	4	3	3	5	19	Bueno	4	4	8	Bueno	3	3	3	4	4	17	Regular	59	Regular
4	4	4	4	4	16	Bueno	4	3	3	4	4	18	Regular	3	2	5	Regular	4	3	3	4	4	18	Regular	57	Regular
5	3	3	2	3	11	Regular	1	3	2	5	5	16	Regular	1	4	5	Regular	3	4	5	3	4	19	Bueno	51	Regular
6	3	3	3	3	12	Regular	3	3	4	4	5	19	Bueno	1	3	4	Deficiente	4	3	3	3	3	16	Regular	51	Regular
7	3	3	3	3	12	Regular	4	3	3	4	5	19	Bueno	5	5	10	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	62	Bueno
8	3	3	3	3	12	Regular	4	2	2	4	4	16	Regular	4	3	7	Regular	4	4	4	3	4	19	Bueno	54	Regular
9	1	1	3	3	8	Deficiente	3	3	2	2	4	14	Regular	1	3	4	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	36	Deficiente
10	3	3	3	2	11	Regular	5	3	4	5	5	22	Bueno	1	4	5	Regular	3	4	4	4	4	19	Bueno	57	Regular
11	3	3	4	4	14	Regular	2	2	2	5	5	16	Regular	2	4	6	Regular	3	2	2	2	2	11	Deficiente	47	Regular
12	3	2	2	2	9	Deficiente	3	3	3	4	4	17	Regular	4	3	7	Regular	2	2	2	2	2	10	Deficiente	43	Regular
13	3	2	2	2	9	Deficiente	3	2	2	3	4	14	Regular	2	2	4	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	37	Deficiente
14	3	3	4	4	14	Regular	5	4	4	4	5	22	Bueno	1	4	5	Regular	5	4	5	3	4	21	Bueno	62	Bueno
15	1	1	1	1	4	Deficiente	4	1	1	4	5	15	Regular	5	5	10	Bueno	1	1	5	1	1	9	Deficiente	38	Regular
16	2	2	2	2	8	Deficiente	4	3	3	3	5	18	Regular	4	5	9	Bueno	3	2	4	2	3	14	Regular	49	Regular
17	4	4	4	4	16	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	2	2	4	Deficiente	5	5	4	4	4	22	Bueno	67	Bueno
18	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	5	5	24	Bueno	2	2	4	Deficiente	5	5	5	5	5	25	Bueno	73	Bueno
19	2	2	2	2	8	Deficiente	4	1	2	2	5	14	Regular	4	3	7	Regular	1	3	1	1	1	7	Deficiente	36	Deficiente
20	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	4	3	7	Regular	4	3	4	4	4	19	Bueno	53	Regular
21	3	2	2	3	10	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	2	2	4	Deficiente	2	3	3	3	3	14	Regular	43	Regular
22	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	4	5	5	23	Bueno	3	5	8	Bueno	4	4	5	5	5	23	Bueno	72	Bueno

23	4	3	3	4	14	Regular	4	3	3	2	4	16	Regular	2	3	5	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	51	Regular
24	3	3	3	3	12	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	3	3	6	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	50	Regular
25	1	1	2	2	6	Deficiente	3	1	3	4	5	16	Regular	3	2	5	Regular	4	2	4	3	2	15	Regular	42	Regular
26	4	2	2	1	9	Deficiente	5	3	4	2	5	19	Bueno	1	4	5	Regular	2	4	4	1	1	12	Regular	45	Regular
27	2	2	1	1	6	Deficiente	3	1	1	2	5	12	Regular	1	1	2	Deficiente	1	2	2	2	3	10	Deficiente	30	Deficiente
28	2	1	2	3	8	Deficiente	3	3	3	4	5	18	Regular	1	3	4	Deficiente	3	4	5	4	4	20	Bueno	50	Regular
29	2	2	2	2	8	Deficiente	3	3	3	2	4	15	Regular	2	1	3	Deficiente	2	2	2	2	3	11	Deficiente	37	Deficiente
30	3	2	3	5	13	Regular	5	2	2	5	5	19	Bueno	1	5	6	Regular	4	5	5	2	2	18	Regular	56	Regular
31	4	4	4	5	17	Bueno	5	4	4	5	5	23	Bueno	5	5	10	Bueno	5	4	4	4	5	22	Bueno	72	Bueno
32	2	2	1	1	6	Deficiente	3	1	1	2	5	12	Regular	1	1	2	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	29	Deficiente
33	2	2	1	1	6	Deficiente	3	1	1	2	5	12	Regular	1	1	2	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	29	Deficiente
34	1	1	1	1	4	Deficiente	3	1	1	2	4	11	Deficiente	1	4	5	Regular	1	3	2	1	1	8	Deficiente	28	Deficiente
35	2	2	3	3	10	Regular	4	3	3	3	5	18	Regular	2	4	6	Regular	4	4	4	4	4	20	Bueno	54	Regular
36	2	2	2	3	9	Deficiente	3	3	3	3	2	14	Regular	2	3	5	Regular	3	2	3	2	2	12	Regular	40	Regular
37	3	4	5	5	17	Bueno	5	5	4	4	5	23	Bueno	2	4	6	Regular	4	4	5	4	4	21	Bueno	67	Bueno
38	1	1	1	1	4	Deficiente	2	2	2	2	3	11	Deficiente	1	3	4	Deficiente	2	1	1	2	2	8	Deficiente	27	Deficiente
39	2	2	2	2	8	Deficiente	4	2	2	2	4	14	Regular	3	3	6	Regular	2	2	3	2	2	11	Deficiente	39	Regular
40	2	2	2	2	8	Deficiente	3	2	3	2	3	13	Regular	3	3	6	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	42	Regular
41	4	3	4	4	15	Regular	4	4	4	3	4	19	Bueno	2	3	5	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	57	Regular
42	3	3	3	3	12	Regular	4	3	3	4	5	19	Bueno	4	4	8	Bueno	3	3	4	4	3	17	Regular	56	Regular
43	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	4	4	14	Regular	2	2	4	Deficiente	4	2	2	2	2	12	Regular	38	Regular
44	1	1	1	2	5	Deficiente	2	2	2	2	4	12	Regular	1	2	3	Deficiente	2	4	1	4	1	12	Regular	32	Deficiente
45	4	3	4	3	14	Regular	4	3	3	4	4	18	Regular	3	3	6	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	54	Regular
46	1	1	1	1	4	Deficiente	4	1	1	1	5	12	Regular	1	5	6	Regular	1	2	4	1	1	9	Deficiente	31	Deficiente
47	2	3	4	4	13	Regular	4	3	3	4	4	18	Regular	1	2	3	Deficiente	3	4	4	4	4	19	Bueno	53	Regular
48	2	4	4	4	14	Regular	5	3	1	1	5	15	Regular	4	5	9	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	58	Regular
49	4	4	4	4	16	Bueno	5	4	4	4	5	22	Bueno	1	3	4	Deficiente	4	3	4	4	4	19	Bueno	61	Bueno
50	4	4	5	5	18	Bueno	5	3	4	5	5	22	Bueno	4	4	8	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	71	Bueno

51	3	3	3	3	12	Regular	5	3	3	4	5	20	Bueno	4	4	8	Bueno	3	3	4	3	3	16	Regular	56	Regular
52	4	4	3	3	14	Regular	5	3	4	4	5	21	Bueno	5	5	10	Bueno	3	4	3	3	4	17	Regular	62	Bueno
53	1	5	5	5	16	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	8	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	64	Bueno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la Ley SERVIR y recursos humanos en la UGEL San Miguel, Departamento Cajamarca, 2022", cuyo autor es LINARES CAHUAZA SILVIA PATRICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 11 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID 0000-0001-5055-9222	Firmado digitalmente por: RHORNAR el 14-08-2022 15:33:04

Código documento Trilce: TRI - 0337101