

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS:

EL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE TRÁNSITO DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PUBLICA

Presentada por:

Bachiller: CARLOS ACUÑA REGALADO

Asesor:

Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ

Cajamarca, Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
CARLOS ACUÑA REGALADO
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

EL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE TRÁNSITO DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PUBLICA

Presentada por:

Bachiller: CARLOS ACUÑA REGALADO

JURADO EVALUADOR

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Asesor

Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

Cajamarca, Perú

2023



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 10 horas del día 18 de abril de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, **Dr. LENNIN RODRIGUEZ CASTILLO**, **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor el **Dr. HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHAVEZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"EL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE TRÁNSITO DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2020"**; presentada por el **Bach. en Contabilidad CARLOS ACUÑA REGALADO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó aprobar con la calificación de aprobado la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Contabilidad CARLOS ACUÑA REGALADO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 11 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Hector Diomedes Villegas Chavez
Asesor


.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador


.....
Dr. Lennin Rodriguez Castillo
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Daniel Seclen Contreras
Jurado Evaluador

A:

Mi esposa e hijos, por el constante apoyo en cada una de las decisiones que me ha tocado tomar, especialmente al momento de decidir para seguir estudios de posgrado en Administración y Gerencia Pública.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca, por haber dictado en la sede Chota el Programa de Maestría en Ciencias, Mención Administración y Gerencia Pública, permitiéndome cumplir una meta más en mi formación profesional y obtener el grado estudios de maestro.

A los docentes de posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, por impartir sus conocimientos en cada una de las materias contenidas en el programa de maestría, conocimientos que serán puestos en práctica durante mi desempeño en la función pública.

EPÍGRAFE

La única manera de descubrir los límites de
lo posible es aventurarse un poco más allá
de ellos, hacia lo imposible.

- Arthur Charles Clarke

ÍNDICE GENERAL

EPÍGRAFE	vii
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1 Contextualización.....	1
1.1.2 Descripción del Problema.....	2
1.1.3 Formulación del Problema.....	3
1.2 Justificación e Importancia.....	4
1.2.1 Justificación Científica	4
1.2.2 Justificación Técnica-Práctica.....	5
1.2.3 Justificación Institucional y Personal.	6
1.3 Delimitación de la Investigación	6
1.3.1 Espacial.....	6
1.3.2 Temporal.....	6
1.3.3 Limitaciones.....	7
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Marco Legal	8
2.2. Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1 Internacionales	9
2.1.2 Nacionales.....	10
2.1.3 Local.....	12
2.3. Bases Teóricas	13

2.4. Marco Conceptual.....	15
2.4.1 Régimen del Servicio Civil.....	15
2.5 Definición de Términos Básicos	26
CAPÍTULO III.....	28
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	28
3.1 Hipótesis.....	28
3.1.1 Hipótesis General	28
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	28
3.2 Variables	28
3.2.1 Variable independiente:.....	28
3.2.2 Variable dependiente:.....	28
3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	29
CAPÍTULO IV.....	30
MARCO METODOLÓGICO.....	30
4.1 Ubicación Geográfica	30
4.2 Diseño de la Investigación	31
4.3 Métodos de Investigación	31
4.4 Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación.....	32
4.4.1 Población	32
4.4.2 Muestra	32
4.4.3 Unidades de análisis	32
4.4.4 Unidades de observación	33
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información.....	33
4.5.1 Técnicas	33
4.5.2 Encuesta.....	33
4.5.3 Instrumento	34
4.6 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información	34
4.7 Equipos, Materiales, Insumos, etc.	35
4.8 Matriz de Consistencia Metodológica	36

CAPÍTULO V	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
5.1 Presentación de Resultados	37
5.1.1 Ley del Servicio Civil.....	37
5.1.2 Proceso de Tránsito del Personal	47
5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	55
5.2.1 Análisis, Interpretación de Resultados	55
5.2.2 Discusión de Resultados	59
5.3 Contrastación de Hipótesis.....	65
5.3.1 Planteamiento de la Hipótesis.....	65
5.3.2 Interpretación.	66
CAPITULO VI.....	68
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS.....	72
APÉNDICES.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>El Régimen del Servicio Civil y su Influencia en el Proceso de Tránsito del Personal de la Dirección de Salud Chota, 2020</i>	29
Tabla 2 Escala de valores del coeficiente de correlación	35
Tabla 3 Matriz de consistencia metodológica	36
Tabla 4 <i>Tabla cruzada Régimen del Servicio Civil agrupado*Proceso de tránsito del personal agrupado</i>	57
Tabla 5 <i>Influencia: Régimen del Servicio Civil *Proceso de tránsito del personal</i>	57
Tabla 6 <i>Influencia: Meritocracia en el proceso de tránsito del personal</i>	58
Tabla 7 <i>Influencia: Progresión en el proceso de tránsito del personal</i>	58
Tabla 8 <i>Influencia: Capacitación en el proceso de tránsito del personal</i>	58
Tabla 9 <i>Influencia: Equidad remunerativa en el proceso de tránsito del personal</i>	59
Tabla 10 <i>Correlaciones no paramétricas Régimen del servicio civil * Proceso de tránsito del personal</i>	65
Tabla 11 <i>Correlaciones no paramétricas Dimensiones del régimen del servicio civil * Proceso de tránsito del personal</i>	66
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Ubicación Geográfica de la Provincia de Chota</i>	30
Figura 2 <i>Concursos públicos competitivos</i>	37
Figura 3 <i>Igualdad de oportunidades</i>	38
Figura 4 <i>Perfil profesional</i>	38
Figura 5 <i>Evaluaciones</i>	39
Figura 6 <i>Gestión del Rendimiento</i>	40
Figura 7 <i>Formación laboral</i>	41
Figura 8 <i>Formación profesional</i>	42
Figura 9 <i>Financiamiento – Cofinanciamiento</i>	43
Figura 10 <i>Mayor ingreso remunerativo (compensación)</i>	44
Figura 11 <i>Sueldos estandarizados y remuneración asignada de acuerdo con el puesto</i>	45
Figura 12 <i>Compensación por tiempo de servicios</i>	46
Figura 13 <i>Ejecución de acciones de preparación</i>	47
Figura 14 <i>Situación de la entidad</i>	48
Figura 15 <i>Recursos humanos bajo regímenes</i>	49
Figura 16 <i>Documentos de gestión</i>	50
Figura 17 <i>Puestos y perfiles</i>	51
Figura 18 <i>Dotación de Personal</i>	52
Figura 19 <i>Convocatoria de concursos públicos</i>	53
Figura 20 <i>Tránsito de personal al nuevo régimen</i>	54
Figura 21 <i>Régimen Ley del Servicio Civil</i>	55
Figura 22 <i>Proceso de Tránsito del Personal</i>	56

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

D.Leg.	Decreto Legislativo
D.S.	Decreto Supremo
IAEN	Instituto de Altos Estudios Nacionales
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
SERVIR	Servicio Civil
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
CAS	Contrato Administrativo de Servicios
PCM	Presidencia de Concejo de Ministros
ROF	Reglamento de Organización y funciones
MOP	Manual de Operaciones

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “El Régimen del Servicio Civil y su Influencia en el Proceso de Tránsito del Personal de la Dirección de Salud Chota, 2020”, se ha realizado con la finalidad de conocer el grado de influencia que tiene la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, en el personal que labora en la entidad y sobre la disposición de tránsito al nuevo régimen laboral. El objetivo general es determinar la influencia del régimen del servicio civil en el proceso de tránsito del personal que labora en la Dirección de Salud Chota; para lo cual se realizó una investigación que, de acuerdo a su alcance es de tipo explicativo con un diseño no experimental y con un enfoque de tipo cuantitativo, teniendo como población a 89 servidores que laboran en la Sede de la Dirección de Salud Chota, a quienes se les aplicó un cuestionario en base a escala de Likert.

De los resultados obtenidos se evidencia que, un 52% está totalmente de acuerdo con los factores que deberá seguirse en el proceso de la meritocracia, un 46% se muestra totalmente de acuerdo sobre la progresión en la carrera, un 62% se muestran totalmente de acuerdo en la capacitación al personal y un 59% se muestran totalmente de acuerdo sobre la equidad remunerativa (compensación).

Del trabajo de investigación se concluye, la Ley del Servicio Civil influye significativamente en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota, ya que, del resultado obtenido se evidencia que, los beneficios que ofrece los principales ejes de la Ley del Servicio Civil como: la meritocracia, la progresión, la capacitación y la compensación económica, contribuirán a mejorar el desarrollo personal y profesional del servidor del sector público así como de los servicios que se ofrece a la ciudadanía.

Palabras claves: Servicio Civil, Tránsito de Personal, Meritocracia, Progresión, Capacitación.

ABSTRACT

The research work entitled "The Civil Service Regime and its Influence on the Transit Process of the Personnel of the Chota Health Directorate, 2020", has been carried out with the purpose of knowing the degree of influence that Law N° 30057 has, in the personnel working in this entity and on their willingness to transition to the new labor regime. The general objective of the research work is to determine the influence of the civil service regime in the transit process of the personnel who work in the Chota Health Directorate; for which an investigation was carried out that, according to its scope, is of an explanatory type with a non-experimental design and according to its approach it is of a quantitative type, having as a population 89 servers who work at the Headquarters of the Chota Health Directorate, who a questionnaire based on a Likert scale was applied to them. From the results obtained, it is evident that 52% totally agree with the factors that should be followed in the meritocracy process, 46% totally agree on career progression, 62% totally agree with agreement on staff training and 59% fully agree on equal pay (compensation). From the research work it is concluded that the Civil Service Law significantly influences the transit process of the personnel of the Chota Health Directorate, since, from the result obtained from the respondents, they have agreed with the benefits offered by the main axes of the Civil Service Law such as: meritocracy, progression, training and economic compensation.

Keywords: Law No. 30057, Civil Service, Transit of Personnel

INTRODUCCIÓN

Las reformas laborales del sector público en el Estado Peruano se han generado en la década de los 80 y 90 con la dación del Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, lineamientos que se mantienen hasta la fecha, sin que, por el tiempo transcurrido, se haya generado cambios que ofrezcan al servidor público mejoras en el sistema remunerativo, procesos de capacitación y progresión en la carrera, generándose así el malestar y descontento, es así que, en el año 2013 se promulgó la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, creada con la finalidad de contribuir a una mejora continua en la administración pública, instaurándose un nuevo régimen basado en la profesionalización y en la meritocracia de los servidores públicos, estableciéndose para tal fin, lineamientos para el proceso de tránsito, tanto de las entidades públicas como del personal que labora en éstas, quienes deberán transitar hacia un nuevo régimen laboral denominado servicio civil.

Con el desarrollo del trabajo de investigación he querido resolver y/o conocer el grado de influencia que tiene la ley del servicio civil en el proceso de tránsito del personal que labora en la Dirección de Salud Chota, así como la influencia que ofrece transitar a este nuevo régimen laboral mediante sus principales ejes como son: la meritocracia, progresión en la carrera, capacitación y equidad remunerativa, a la vez, determinar si el régimen del Servicio Civil influye significativamente en el proceso de tránsito del personal que labora en la Dirección de Salud Chota.

El trabajo de investigación desarrollado en la Sede de la Dirección de Salud Chota, entidad descentralizada de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, perteneciente al segundo nivel de gobierno, estuvo dirigida a 89 servidores que laboran en esta entidad, bajo los alcances de los regímenes laborales del D.Leg. 276 y 1057, a quienes se les aplicó un cuestionario que contenía veinte (20) interrogantes relacionadas a la ley del servicio

civil y proceso de tránsito, respuestas que fueron procesadas en hoja de cálculo Excel y en el sistema informático estadístico SPSS.

La estructura del trabajo de investigación consta de seis (6) capítulos, detallados a continuación:

CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN. - Contiene: Planteamiento del Problema, Justificación e Importancia, Delimitación de la Investigación y Objetivos:

CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO. - Contiene: Marco Legal, Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Marco Conceptual y Definición de Términos Básicos.

CAPÍTULO III - PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES. - Contiene: Hipótesis, Variables y Operacionalización de los componentes de las hipótesis.

CAPÍTULO IV - MARCO METODOLÓGICO. - Contiene: Ubicación Geográfica, Diseño de la Investigación, Métodos de Investigación, Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación, Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información, Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información, Equipos, Materiales, Insumos, etc. y Matriz de Consistencia Metodológica.

CAPÍTULO V - RESULTADOS Y DISCUSIÓN. - Contiene: Presentación de Resultados, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados y Contrastación de Hipótesis.

CAPÍTULO VI. - Contiene: Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Apéndices.

CAPÍTULO I

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1 *Contextualización*

De acuerdo a lo señalado por Vega (2005) en la década de los noventa se ha desarrollado una postura internacional en torno a la necesidad de contar con unos mínimos jurídicos laborales, en particular, en el marco de la globalización y de la expansión del comercio internacional, que han motivado una serie de reformas laborales (pág. 21).

De acuerdo con el estudio realizado, en Argentina y Perú las reformas han sido las más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizador, aunque en el caso de Argentina, desde 1990 han tenido lugar más de nueve modificaciones generales con orientaciones diversas, donde la protección y la flexibilidad se han alternado. Brasil, Colombia, Ecuador y Panamá también introdujeron reformas, que, si bien fueron menos extensas, no por ello dejaron de afectar, en una perspectiva flexibilizadora, instituciones centrales de la relación laboral.

Entre las Políticas Nacionales del Estado Peruano, se encuentra la modernización de la Gestión Pública, promulgada mediante Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, creada con la finalidad de contribuir a una mejora continua en la administración pública, instaurando un nuevo régimen el que se basa en la profesionalización y en la meritocracia de los servidores públicos, estableciéndose para tal fin, lineamientos para el proceso de tránsito, tanto de las entidades públicas así como para los servidores públicos, quienes deberán transitar hacia un nuevo régimen laboral denominado servicio civil.

1.1.2 Descripción del Problema

Los servidores de la administración pública que laboran en las diferentes entidades del Estado Peruano y de los diferentes niveles de gobierno, frecuentemente realizan múltiples reclamos, indicando entre ellos, la diversidad de regímenes laborales, la desigualdad remunerativa, la postergación de los incrementos remunerativos, la falta de capacitaciones y ascensos, agravando a esta situación el favoritismo que existe en las autoridades de turno para el ingreso de nuevo personal a las entidades públicas; situación que se agrava en las designaciones que se producen en los cargos directivos y de confianza, refiriendo en muchos casos que, el personal que ocupa estos puestos no cuenta con el perfil profesional ni mucho menos con la experiencia necesaria que requiere el puesto para el desempeño de las funciones.

Frente a esta problemática el Estado ha promulgado la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, con la finalidad de mejorar los servicios que brindan los empleados a la población en las diferentes entidades públicas, con el objeto de alcanzar mayores niveles en su eficiencia y eficacia, para lo cual se ha propuesto mejorar el desempeño de los servidores públicos, ofreciendo mejoras continuas tales como: mayores ingresos remunerativos, capacitaciones, igualdad de oportunidades, ascensos, progresión en la carrera, aspectos que se basan principalmente en la profesionalización y la meritocracia.

La Dirección de Salud Chota, perteneciente al Gobierno Regional Cajamarca, entidad pública inmersa en los procesos de reforma que viene implementado el Estado, cuenta con personal bajo los diferentes regímenes

laborales (D.Leg. 276, D.Leg. 1057 y personal contratado por servicios no personales o los denominados locadores de servicios); regímenes que de acuerdo a la nueva Ley, deben unificarse en el denominado servicio civil; para lo cual se ha planteado los beneficios indicados en el párrafo precedente así como realizar su tránsito al régimen civil de forma voluntaria y progresiva; propuestas que no han trascendido en el personal que labora en la Dirección de Salud Chota, ya que supuestamente este nuevo régimen vulneraría los derechos adquiridos bajo los regímenes tradicionales (estabilidad y beneficios laborales, tiempo de servicio, nivel remunerativo, etc.) y sobre todo el temor a las evaluaciones periódicas de desempeño laboral, mostrándose indiferentes al proceso de tránsito al régimen del servicio civil.

1.1.3 Formulación del Problema

1.1.3.1 Pregunta General.

¿Cuál es la influencia del Régimen del Servicio Civil en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020?

1.1.3.2 Preguntas auxiliares

- a. ¿Cuál es la influencia de la meritocracia en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020?
- b. ¿Cuál es la influencia de la progresión en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020?

- c. ¿Cuál es la influencia de la Capacitación en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020?
- d. ¿Cuál es la influencia de la Equidad remunerativa en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020?

1.2 Justificación e Importancia

1.2.1 Justificación Científica

El trabajo de investigación se fundamenta en los principios de la ley del servicio civil, los que contribuyen a la interpretación y aplicación de las normas administrativas para mejorar los servicios del Estado y de la comunidad. El Estado Peruano entre sus políticas de gobierno viene implementado diversas reformas a los sistemas administrativos en la gestión pública, y, en particular a los de recursos humanos, reformas que no han prosperado en sus procesos de implementación; por lo que, mediante la promulgación de la Ley del Servicio Civil se instalaría como política primordial la profesionalización y el cuerpo de gerentes públicos, vislumbrándose a partir de este momento una reforma coherente, sostenida y progresiva.

Con una estrategia gradualista en su etapa inicial, se logró la alineación de los intereses de los actores, la acumulación de capacidades técnicas y del capital político necesario para el diseño y la promulgación de una nueva Ley del Servicio Civil. Ésta refleja los principios de mérito y flexibilidad, establecidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, y si bien, su implementación se encuentra en una etapa inicial, se

sostiene en reglamentaciones, directivas y desarrollos metodológicos que la hacen viable como herramienta de gestión (Lacoviello, 2015, pág. 14)

1.2.2 Justificación Técnica-Práctica

Los regímenes laborales existentes en el Estado Peruano, como es el Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, promulgada en la década de los 80, el Decreto Legislativo 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, promulgado en el año 2008 y el personal contratado bajo la modalidad de locadores de servicios; específicamente los inmersos en el Decreto Legislativo 276, a través del cual se establecen mecanismos de ingreso y progresión, fundamentando sus principios de igualdad y mérito, estableciendo como obligatorio el concurso público y una homogeneidad en el sistema único del régimen remunerativo, acciones que se han visto postergadas hasta la actualidad.

Con la implementación del Régimen del Servicio Civil, se busca terminar con el desorden de los diferentes regímenes laborales existentes en las entidades públicas (D.Leg. 276, 728, 1057), para convertirlos en un único régimen denominado Servicio Civil, ofreciendo reforzar la meritocracia para los servidores civiles, así como la permanencia, progresión en la carrera pública, capacitación y mayor equidad remunerativa; orientando a las entidades públicas a mejorar sus niveles de eficacia y eficiencia, ofreciendo servicios efectivamente de calidad mediante el sistema del servicio civil.

1.2.3 *Justificación Institucional y Personal.*

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se obtuvo información referente al estado y el proceso en el cual se encuentra inmersa de la Dirección de Salud Chota, referente al tránsito hacia la Ley del Servicio Civil, a la vez, me permitió conocer el grado de conocimiento que tiene el personal que labora en esta entidad, referente a la Ley antes mencionada y si mediante su implementación, los servidores que laboran bajo los régimen del Decreto Legislativo 276 y 1057, están dispuestos a transitar al nuevo régimen de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

Servirá además como guía para futuras investigaciones, sobre el comportamiento de los trabajadores de la Dirección de Salud Chota referente a la reforma laboral que viene implementando el Estado Peruano mediante la promulgación de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

1.3 Delimitación de la Investigación

1.3.1 *Espacial*

La Dirección de Salud Chota, tiene como ámbito de influencia a 19 distritos que conforman la Provincia de Chota, integrada por más de 159 establecimientos de salud, los mismos que se encuentran dispersos y algunos de ellos son pocos accesibles; por lo que el presente trabajo de investigación se realizó en la Sede de la Dirección de Salud Chota, ubicada en el Distrito y Provincia de Chota.

1.3.2 *Temporal*

El trabajo de investigación se llevó a cabo en el año fiscal 2020.

1.3.3 Limitaciones

Los acontecimientos generados por la emergencia sanitaria nacional producto de la COVID-19, ha limitado el normal desarrollo del proyecto de investigación propuesto, debido a que la asistencia del personal ha sido de forma parcial y en horarios diferenciados, limitando la interacción con el personal y los instrumentos utilizados, específicamente al momento de recabar la información referente al grado de conocimiento sobre el proceso de tránsito de las entidades públicas y los beneficios que ofrece el nuevo régimen del servicio civil, sin embargo se logró levantar toda la información para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Régimen del Servicio Civil en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a. Determinar la influencia de la meritocracia en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.
- b. Determinar la influencia de la progresión en la carrera pública en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.
- c. Determinar la influencia de la capacitación en la carrera pública en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.
- d. Determinar la influencia de la Equidad Remunerativa en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Legal

Ley N°30057 – Ley el Servicio Civil. (2013)

Ley que establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

D.S. N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. (2014)

Reglamento que regula la aplicación general de lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley.

Ley N°27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General. (2001)

Ley que tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico general.

Ley N°27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública. (2002)

Código de Ética de la Función Pública que establecen los principios, deberes y prohibiciones éticos que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N°034-2017-Servir/Pe. (2017)

Resolución que formalizar la aprobación del documento Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil - Ley N°30057.

2.2. Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales

Arámbula (2016) en su tesis doctoral *La Profesionalización y el Desarrollo de la Alta Dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La Experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*, en su diseño de investigación que consiste en un estudio de caso, que se apoya en la triangulación metodológica como estrategia de recopilación y análisis de la evidencia empírica, cuantitativa y cualitativa de datos; Concluye:

“El Sistema de Alta Dirección Pública debe ser visto como una importante reforma institucional en el que el contexto político juegue un papel fundamental”. Refiere a la vez que, “otro de los hallazgos relevantes del sistema tradicional (basado en posiciones), y como ha sido gestionado, (reclutamiento, rotación y retención de altos directivos públicos), ha dado lugar a un patrón de politización, donde el principio de mérito ha perdido cierta efectividad” (Arámbula, 2016).

Campoverde (2016) en el estudio *La Meritocracia y la Gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013*, aplicó un enfoque crítico sobre los nuevos mecanismos de la administración pública, que estable entre sus parámetros a la democracia, la transparencia y el control, atendándose con ello a las demandas sociales, aspectos que se considerarían elementales y que caracterizan la gobernanza. El autor entre sus conclusiones refiere que, a falta de una verdadera gobernanza institucional atrae escases en procesos meritocráticos, pese a los avances legales a fin de promover la igualdad de oportunidades y contar con personal administrativo y docente efectivo y

productivo para la gestión institucional del IAEN. La pluralidad atribuida en la gobernanza será un determinante que tendrá la universidad a fin de generar un proceso de participación del Estado, sociedad civil y empresa, garantizado la democracia y el bienestar que responda a las demandas, intereses y necesidades de la ciudadanía, así como lo denominaría Peters “empoderamiento o gobierno participativo” (Campoverde, 2016).

2.1.2 Nacionales

Montalvo (2017) en su trabajo de investigación *Reforma Unificadora de los Regímenes Laborales del Sector Público* desarrollado con el objetivo general de analizar el estado actual de la contratación pública en el Perú en relación de la unificación que propone el nuevo Régimen del Servicio Civil desde la perspectiva de la problemática que implica la diversidad de regímenes laborales coexistentes en el sector público. El autor concluye:

Respecto al tránsito obligatorio hacia el nuevo régimen del servicio civil, éste no es lesivo, puesto que conforme al principio de progresividad, se observa que este régimen es más beneficioso para el colectivo, a la vez indica que es una propuesta que permitirá unificar los regímenes laborales, indicando que no es anticonstitucional ni antijurídico el traslado de un régimen laboral mediante un proceso de concurso público, siempre y cuando éste se encuentre conforme a lo establecido por las normas vigentes (Montalvo, 2017).

Sánchez (2018) de acuerdo con lo planteado en su trabajo de investigación *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*, estudio de tipo descriptivo que analiza la importancia del personal calificado para lograr

un desempeño óptimo y cómo la gestión basada en competencias es una parte crucial de esto. Establece que, al evaluar al personal en función de sus habilidades y competencias, los gerentes pueden asignar mejor los recursos y garantizar un desempeño óptimo. Entre sus conclusiones, refiere:

Que, en la Corte Superior de Justicia no se ha tomado la debida consideración a los procesos de selección de personal, su formación y desarrollo, como tampoco a los sistemas de compensación; aspectos que quebrantan en la aptitud, el comportamiento y la actitud del personal, así como del rendimiento del personal (Sánchez, 2018).

Que, la Corte Superior de Justicia de Tacna, proporciona insuficiente capacitación y oportunidades de desarrollo a su personal, hechos que quebrantan en el cumplimiento de sus funciones y la participación activa para la consecución de una meta (Sánchez, 2018).

Que, la Corte Superior de Justicia de Tacna, promueve bajos niveles de remuneración, adicionales al salario, ni compensaciones económicas y oportunidades, hechos que repercuten en la rapidez del cumplimiento de su labor y los resultados de eficiencia al nivel solicitado (Sánchez, 2018).

Llica (2020) en su trabajo de investigación *Proceso de Selección por Concurso Público de Méritos en el Marco del Régimen de la Ley N°30057 y su Influencia en el Logro de Misión de la Institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018*, tuvo como objetivo determinar de qué manera los procesos de selección por concurso público influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad

Provincial de Tacna. El tipo de investigación fue básica con diseño no experimental y transeccional. Señala que la etapa del proceso de selección de acuerdo a la Ley N°30357 y su reglamento, mejora la eficiencia y eficacia del sector público asegurando que los funcionarios públicos estén calificados y motivados para satisfacer las necesidades del público y adherirse a los objetivos de la política pública estatal, entre sus conclusiones se tiene que, los procesos de selección por concursos públicos de méritos enmarcados en el régimen de la Ley N°30057, influyen significativamente para el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, ya que, la etapa de un proceso de selección enmarcado en dicha norma, contribuirá a que la municipalidad articule, oriente e impulse su proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados, los que permitirán impactar positivamente al bienestar del ciudadano y al desarrollo del país (Llica, 2020).

2.1.3 Local.

Aguirre (2016), en su trabajo de investigación Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología- Trujillo – 2016, desarrollado con la finalidad de establecer la “Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología-Trujillo, mediante un cualitativo, con diseño etnográfico y método analítico-crítico, narrativo e histórico, concluye:

Del diagnóstico realizado sobre el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología de Trujillo, se

verificó que se encuentra deficiente, a la vez, refiere que el grado de desconocimiento sobre la Ley del Servicio Civil tiene una tendencia negativa en el personal administrativo del instituto regional oftalmológico (Aguirre, 2016).

Se ha verificado que el desconocimiento de la Ley del Servicio Civil influye de manera negativa en el desempeño del personal Administrativo del Instituto Regional de Oftalmología-Trujillo (Aguirre, 2016).

2.3. Bases Teóricas

Bonnin (1812), considerado como el padre de la Administración Pública, describe a la administración pública: “Demostrar la ciencia de la administración, será sin duda resolver un gran problema de las ciencias sociales, de las que forma parte, y refutar a la vez los alegatos fatuos de espíritus rutinarios y superficiales que todavía viven en la administración, tales como la burocracia y la arbitrariedad de la autoridad; en fin; será destruir un error muy funesto, un error que es la causa del poder, de los elementos de los pueblos y muy frecuentemente el origen de las revoluciones”.

Gómez (2016) En el siglo XIX una gran cantidad de autores reivindicaron para la ciencia administrativa el estatus de disciplina científica autónoma. Tal como lo refiere Carlos Juan Bonnín, cuando publica el libro primigenio de nuestra disciplina en su obra *“Principios de la Administración Pública”*, publicada en 1808, en la que propone que es necesario considerar a la Administración como la ciencia que estudia y analiza las relaciones entre la sociedad y los administradores, pero añadió que esta ciencia tiene como propósito último la consecución de una acción eficaz, los estudios realizados por Bonnín, insisten sobre la distinción entre

el Derecho Administrativo y la Ciencia Administrativa, argumentando que mientras el primero tiene por objeto el entendimiento de las leyes positivas, la segunda tiene como objeto aquellos fenómenos sociales que condicionan las acciones administrativas (p.8)

Bonnin (1812) con el propósito de llevar a cabo la tarea emprendida en su obra los principios de la administración en las que refiere que, éstos deben ser fijos y determinados, se propuso elaborar algunas consideraciones sobre la necesidad de un código administrativo de 1808, en un proyecto de código de 1809, aclarando, sin embargo, que su deseo fue simplemente el de explorar una posibilidad del código administrativo, pero nunca elaborarlo. Sin embargo, esto ha servido cuando menos para que se fijen, originalmente, las bases de la concepción de la administración pública organizada, y que deberán funcionar bajo un estado de derecho, porque, como refiere Bonnin, “La administración puede y deber estar reglada por leyes positivas, por principios fijos y ser sumisa a una marcha uniforme e invariable” (p.67).

García (2007) luego de analizar la principales teorías que sustentan el paradigma emergente, que permite entender la razón por la cual cada una de las políticas o cambios que se ha tenido, se tienen o tendrán lugar en la administración pública, se tiene que la nueva gestión pública se basa en la creación de una nueva administración, donde prevalezca la eficiencia y eficacia, en la que se satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menos costo posible, implementándose para ello la introducción de mecanismos de competencia, los mismos que permitirán la selección de los usuarios y permitirán promover el desarrollo de servicios de una mayor calidad, no dejándose de lado la implementación de sistemas de control que permitan una transparencia en los procesos, planes y

resultados, logrando perfeccionar los sistemas de elección así como favorecer la participación de la ciudadanía (pág. 44).

2.4. Marco Conceptual

2.4.1 *Régimen del Servicio Civil*

2.4.1.1 Finalidad del Servicio civil.

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), con la reforma del servicio civil se busca, que la administración pública logre mayores alcances en los niveles de eficiencia y eficacia, de tal modo que se brinden servicios públicos de calidad hacia la ciudadanía, revalorando la función pública y promoviendo el desarrollo que prestan las personas al servicio del Estado, a través de la igualdad de oportunidades, para lo cual se instaure como pilar fundamental el mérito, para el acceso, progresión y permanencia en el servicio civil.

2.4.1.2 Objetivo de la Ley del Servicio Civil.

Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de los servicios a cargo de estas (Ley N°30057, 2013, pág. 498585).

2.4.1.3 Principales ejes de la Ley del Servicio Civil – Primera Variable.

- **Meritocracia.** “La meritocracia es una de las formas más efectivas para evitar la corrupción. Las personas que trabajan en el Estado deben tener mayor conocimiento y competencia” (Autoridad del Servicio Civil, 2016). Así mismo el Decreto

Supremo N°040-2014-PCM (2014), entre sus características del servicio civil, está el mérito, a través del cual se busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades, siendo fundamental en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil (pág. 525145).

- **Competencia profesional.** De acuerdo al artículo publicado por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, titulado (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2002) hacen referencia a las competencias y resaltan lo dicho por Boyatzis (1982) “características subyacentes del individuo que llevan o dan lugar a un rendimiento superior o eficaz”. Significa que el servidor, ubicado en un puesto de acuerdo con su perfil y/o característica del puesto conlleva al logro efectivo y/o superar el rendimiento en un determinado puesto de trabajo. Así mismo Parry (1996), lo define como el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes relacionadas y que afectan en mayor parte el trabajo, las mismas que correlacionan en el rendimiento del trabajo, pudiendo ser medidas con estándares bien aceptados, y, mejorar vía un entrenamiento y desarrollo.
- **Concursos públicos competitivos.** De acuerdo con la Directiva N°001-2019-SERVIR/GDSRH, el concurso público tiene como finalidad promover que los servidores civiles en las

entidades públicas sean los más idóneos y que los puestos de trabajo se ocupen de acuerdo a los perfiles profesionales, teniendo como base primordial los principios de la meritocracia, igualdad de oportunidades y la transparencia (art. 2).

- **Progresión.** La progresión en el Servicio Civil de Carrera es aquella que se realiza mediante un concurso público de méritos, a través de la cual el servidor civil accede a un puesto distinto en la misma u otra entidad, pudiendo optar dentro de la misma familia de puestos que puede elegir a un puesto del mismo nivel o superior y la segunda opción que es a otra familia de puestos que puede ser en el puesto del mismo nivel o de un superior o inferior. (Directiva N°001-2016-SERVIR/GPGSC, 2016).
- **Igualdad de oportunidades.** Ortega (2016), En el servicio civil la igualdad de oportunidades es esencial ya que permite la progresión e incorporación de los servidores, en mérito de ello, cualquier persona que se interese en un puesto de una entidad pública, en el caso de la incorporación, y, cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, pueden postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre y cuando cumplan con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.
- **Perfil profesional.** La Directiva N°001-2016-SERVIR/GDSRH (2016) lo define como: “Es aquella información estructurada respecto a una ubicación del puesto

dentro de una estructura orgánica, enfocadas a cumplir una misión y funciones, así como el cumplimiento de requisitos y exigencias que demanda un puesto para que una persona pueda desempeñarse y conducirse convenientemente en un puesto”.
(art. 5)

- **De la evaluación.** El Decreto Supremo N°040-2014-PCM (2014) establece que en esta etapa se verifican y constatan los logros alcanzados, así como el cumplimiento de los compromisos y metas que se han establecido al inicio del periodo, a la vez el literal a) del artículo 44°, menciona que, los resultados logrados por cada servidor deberá contrastarse durante el periodo con las metas y los compromisos establecidos, dejándose constancia de la evaluación realizada en el expediente personal de cada servidor, el mismo que será incluido en su legajo. (art. 43)
- **Gestión del rendimiento.** El Decreto Supremo N°040-2014-PCM (2014) señala que la gestión del rendimiento es aquella que, identifica, reconoce y promueve los aportes de los servidores en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, a la vez, evidencia las necesidades que requieran los servidores con la finalidad de mejorar el desempeño en sus puestos y por consiguiente de la entidad. (art. 25)
- **Capacitación.** La Ley N°30057 (2013) y su Reglamento, determinan que la capacitación tiene como finalidad cerrar las

brechas de conocimientos o competencias identificadas en los servidores civiles para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y los ciudadanos reciban servicios de calidad, constituyéndose en una estrategia fundamental en el fortalecimiento del servicio civil, como un medio para mejorar la eficacia y eficiencia en la administración pública.

- **Formación laboral.** La Ley N°30057 (2013) establece que, el objeto es de capacitar a los servidores civiles en: cursos, talleres, seminarios, diplomados y otros, que permitan en el corto plazo, la mejora continua respecto de sus funciones, así como de los servicios que se presta a la ciudadanía (art. 16); así mismo el Decreto Supremo N°040-2014-PCM (2014) señala que todos los servidores civiles, independientemente del grupo al que pertenezcan y después de haber superado el periodo de prueba, podrán acceder a la formación laboral. En casos excepcionales, las entidades podrán programar, para los servidores en periodo de prueba, formación laboral (art. 14).
- **Formación profesional.** La Ley N°30057 (2013) señala que, la formación profesional está dirigida a los servidores civiles, que conlleva principalmente a la obtención de grados académicos de maestrías, de acuerdo al requerimiento realizado por las áreas de la entidad, con la finalidad de preparar al servidor público en universidades, institutos y otros de primer nivel que,

permita mejorar el desempeño laboral y su formación profesional. (art. 16)

- **Financiamiento.** Según el numeral 6.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE (2016) la capacitación se financiará parcial o totalmente con los recursos de la entidad, en donde labora el servidor, pudiendo financiarse con otras fuentes nacionales o internacionales, ya sean privadas o públicas, y en caso, este financiamiento sea parcial, la diferencia lo asumirá la entidad en donde labora el servidor civil, así mismo el numeral 6.4.2.4 establece las penalidades que deberán asumir los beneficiarios de la capacitación en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos.
- **Equidad Remunerativa (compensación).** Decreto Supremo N°138-2014-EF (2014) Es el conjunto de los ingresos y beneficios que la entidad ha destinado para otorgar al servidor civil como contraprestación de los servicios brindados a la entidad. Se determina de acuerdo al puesto que ocupa el servidor y comprende la compensación económica y la no económica. (Art. 3)
- **Mayor ingreso remunerativo.** Decreto Supremo N°138-2014-EF (2014) Se abona pagos mensuales los mismos que son determinados anualmente, al cual se adicionará dos pagos adicionales, por concepto de aguinaldo (julio – diciembre),

equivalente a la remuneración mensual que percibe el servidor civil. (Art. 4)

- **Sueldos estandarizados.** Ley N°30057 (2013) De acuerdo con el principio de equidad, establece que, el trabajo que se desempeña en los puestos similares, pero con diferentes exigencias, responsabilidades o complejidad, le corresponderá diferenciada compensación económica, mientras que, en los puestos de trabajos con condiciones similares, le corresponderá similar compensación económica. (art. 30)
- **Compensación por tiempo de servicios.** Los servidores civiles tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, por cada año de servicio efectivamente prestando, por un importe equivalente al 100% del promedio de los últimos 36 meses de servicios, pago que se efectuará dentro de las 48 horas de finalizado el vínculo laboral con la entidad pública. (Decreto Supremo N° 138-2014-EF, 2014)

2.4.1.4 Alcances del Proceso de Tránsito del Personal.

Servir (2020) Señala que el proceso de tránsito al régimen de la Ley del Servicio Civil de servidores civiles se aplica para los servidores de las entidades públicas bajo los alcances de los regímenes de los D.Leg. 276, D.Leg. 728 y D.Leg. 1057 (CAS). El tránsito de los servidores públicos hacia el nuevo régimen del servicio civil es progresivo y voluntario, llevándose obligatoriamente por concurso público de méritos. Podrán

participar en los concursos de traslado los servidores que, a la fecha de la convocatoria tenga contrato con una entidad pública, o, al 04 de julio de 2013 o fecha posterior hayan tenido contrato vigente. (SERVIR, 2020)

Los servidores pertenecientes a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N°728, podrán optar por mantenerse en sus regímenes. Los servidores civiles inmersos en los regímenes antes descritos no tendrán que renunciar para postular y/o concursar a puestos en el nuevo régimen del servicio civil. Si del proceso realizado y de ganar algún concurso de méritos, estos pueden optar en forma voluntaria por su traslado hacia el nuevo régimen, para lo cual dejarán de pertenecer a su antiguo régimen, generándose, según corresponda, la respectiva liquidación de beneficios sociales. (SERVIR, 2020)

El régimen del Decreto Legislativo N°1057 – CAS, según su norma de creación es de carácter temporal. Esto significa que, un servidor contratado bajo los alcances del régimen 1057, su vínculo con la entidad pública está supeditado al tiempo de vigencia de su contrato, no generándose vínculo laboral a plazo indeterminado. Tomando como referencia lo antes descrito, los servidores del régimen CAS, deberán concursar a las plazas establecidas bajo los alcances del régimen del servicio civil. (SERVIR, 2020)

El proceso de tránsito está compuesto por etapas, las mismas que implican una revisión de la actual situación de una

entidad, una mejora en la organización y en los recursos humanos con el objetivo de sentar las bases para mejorar el desempeño de las entidades y de los servidores públicos. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017)

2.4.1.5 Proceso de Tránsito para el Personal.

- **Preparación.** Se conforma la comisión de tránsito al régimen del servicio civil, quienes se encargarán de impulsar el proceso de tránsito, garantizando que todos los servidores de la entidad conozcan los procesos que la entidad seguirá para realizar el tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil, así como el correcto conocimiento de las herramientas que son necesarias para dicho tránsito. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017, pág. 4)
- **Ejecución de acciones de preparación.** La comisión deberá precisar una estrategia de comunicación con el fin de que los servidores que laboran para entidad se informen respecto al proceso de tránsito, a la vez conozcan los beneficios que ofrece el nuevo régimen y absuelvan sus inquietudes. (SERVIR, 2020)
- **Análisis.** Tiene como propósito examinar la situación actual de la entidad en lo que respecta a puestos y procesos con la finalidad de identificar las oportunidades de mejora en su funcionamiento, tanto internas como externas, de cara a sus beneficiarios/usuarios, es decir, todas aquellas entidades públicas, privadas y ciudadanía en general que utilizan o se ven impactadas por los bienes o servicios generados por la entidad.

(Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017, pág. 4)

- **Situación de la entidad.** La entidad deberá recoger información respecto a la situación actual en la que se encuentra, teniendo como principales ejes, los puestos y los procesos que se ejecutan en la entidad, con la finalidad de analizar la información recolectada e identificar las oportunidades para mejora interna y externa, de los servicios que la entidad brinda. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017)
- **Recursos humanos bajo regímenes.** la recolección de datos se generará a través del mapeo de puestos, en la que se registrará la cantidad de puestos y la cantidad de personal con la que cuenta la entidad bajo los distintos regímenes y modalidades de contratación, con la finalidad de determinar el número necesario de personal para un óptimo funcionamiento. (Resolución Ejecutiva de Presidencia N°316-2017-SERVIR/PE, 2017)
- **Mejoras internas.** Esta etapa tiene como propósito asegurar que los esfuerzos que realiza la entidad se encuentran orientados a una prestación efectiva de los servicios y de calidad para los usuarios, mejorando sus procesos mediante la actualización de sus instrumentos de gestión. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017, pág. 5)

- **Documentos de gestión.** La entidad deberá promover una mejora integral en sus puestos y procesos, a través de la mejora de sus instrumentos de gestión, debiendo, de ser el caso, actualizar y/o reestructurar el Reglamento de Organización y Funciones – ROF o Manual de Operaciones – MOP. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 055-2016-SERVIR-PE, 2016)
- **Puestos y perfiles.** Se establece y determina los puestos necesarios y los perfiles de los puestos, de acuerdo a las funciones que deban desempeñar, se deberá elaborar el Manual de Perfil de Puestos, documento de gestión en la que se encuentra estructurado los perfiles y puestos donde se precisa cómo y cuándo cada servidor va a prestar sus servicios en una determinada entidad. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 055-2016-SERVIR-PE, 2016)
- **Dotación de personal.** Realizado el análisis y determinado la estructura organizativa, se deberá proceder a dotar del recurso humano necesario para el óptimo funcionamiento de la entidad, de conformidad a lo establecido por la metodología y directivas de Servir. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 055-2016-SERVIR-PE, 2016)
- **Implementación.** Proceso mediante el cual se pone en marcha el régimen de la Ley del Servicio Civil, a través de la realización de convocatorias y de concursos públicos, así como el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la

implementación de los procesos de mejora. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE, 2017, pág. 5)

- **Convocatoria de concursos públicos.** Aprobado el Cuadro de Puestos y el Manual de Perfil de Puestos de la Entidad, se procederá, de acuerdo al puesto vacante y perfil, a dar inicio a la incorporación de personas al nuevo régimen del servicio civil, a través de los concursos públicos de méritos. (Decreto Supremo N°040-2014-PCM, 2014, pág. 525179)
- **Tránsito de personal al nuevo régimen.** Proceso mediante el cual la entidad convoca a concursos de traslado cerrados, con la finalidad de cubrir puestos vacantes con servidores de carrera y servidores de actividades complementarias en el nuevo régimen del servicio civil. (Decreto Supremo N°040-2014-PCM, 2014, pág. 525179)

2.5 Definición de Términos Básicos

De acuerdo a la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil y D.S. N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias, se considera los siguientes términos básicos:

- **Meritocracia.** Proceso de asignación de cargos y puestos donde prevalece los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, poniendo el peso a las capacidades de los profesionales motivándolos a mejorar constantemente.
- **Régimen del Servicio Civil.** Están comprendidos dentro de este régimen único y exclusivo todas las personas que trabajan y/o prestan sus servicios en las instituciones públicas del Estado.

- **Tránsito de personal al régimen servir.** Proceso mediante el cual los servidores de los regímenes laborales 276 y 728, deciden voluntariamente realizar el traslado al nuevo régimen de la Ley N°30057.
- **Progresión.** Proceso mediante el cual se realizan concursos públicos de méritos, con la finalidad de brindar la oportunidad al servidor civil para acceder a un puesto distinto en la misma u otra entidad.
- **Capacitación.** Mecanismo que detecta brechas de conocimientos o competencias en los servidores civiles para luego fortalecerlos con la finalidad de que mejoren su desempeño y los ciudadanos reciban servicios de calidad.
- **Equidad Remunerativa (compensación).** Conjunto de ingresos y beneficios que se otorgan al servidor civil por la contraprestación de los servicios brindados al Estado bajo las mismas condiciones de funciones y/o puestos.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

El régimen del Servicio Civil influye significativamente en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota.

3.1.2 *Hipótesis Específicas*

- a. La meritocracia influye significativamente en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.
- b. La progresión en la carrera pública influye significativamente en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.
- c. La Capacitación influye significativamente en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.
- d. La Equidad Remunerativa (compensación) influye significativamente en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.

3.2 Variables

3.2.1 *Variable independiente:*

Régimen del Servicio Civil

3.2.2 *Variable dependiente:*

Proceso de tránsito del personal

3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

El Régimen del Servicio Civil y su Influencia en el Proceso de Tránsito del Personal de la Dirección de Salud Chota, 2020

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional			Instrumento de recolección de datos
		Variables	Dimensiones	Indicadores	
Determinar si la Ley del Servicio Civil influye significativamente en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota	Establecer un régimen único y exclusivo para el personal que prestan servicios en las entidades públicas, buscando mayores alcances de niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía.	Ley del Servicio Civil	Meritocracia	- Competencias profesionales - Concursos públicos competitivos	Encuesta
			Progresión	- Igualdad de oportunidades - Perfil profesional - Evaluaciones - Gestión del rendimiento	
			Capacitación	- Formación laboral - Formación profesional - Financiamiento – cofinanciamiento	
			Equidad Remunerativa (compensaciones)	- Mayor ingreso remunerativo (compensación) - Sueldos estandarizados - Remuneración asignada de acuerdo al puesto - Compensación por tiempo de servicios	
	Mecanismos y estrategias compuestas por etapas que implican una revisión de la situación actual de la entidad, así como la orientación al personal para mejorar el desempeño de la institución y de los servidores públicos con la adecuada dotación de recursos humanos.	Proceso de Tránsito del Personal	Preparación	- Ejecución de acciones de preparación	Encuesta
			Análisis	- Situación de la entidad - Recursos humanos bajo regímenes	
			Mejora Interna	- Documentos de gestión - Puestos y perfiles - Dotación de personal	
			Implementación	- Convocatoria de concursos públicos - Tránsito de personal al nuevo régimen	

Nota. Operacionalización de los componentes de las hipótesis. El proceso de tránsito es la ruta que permitirá a las entidades públicas implementar la Ley del Servicio Civil, en atención a los “Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Ley N° 30057” y su modificatoria (Servir, 2020).

CAPÍTULO IV

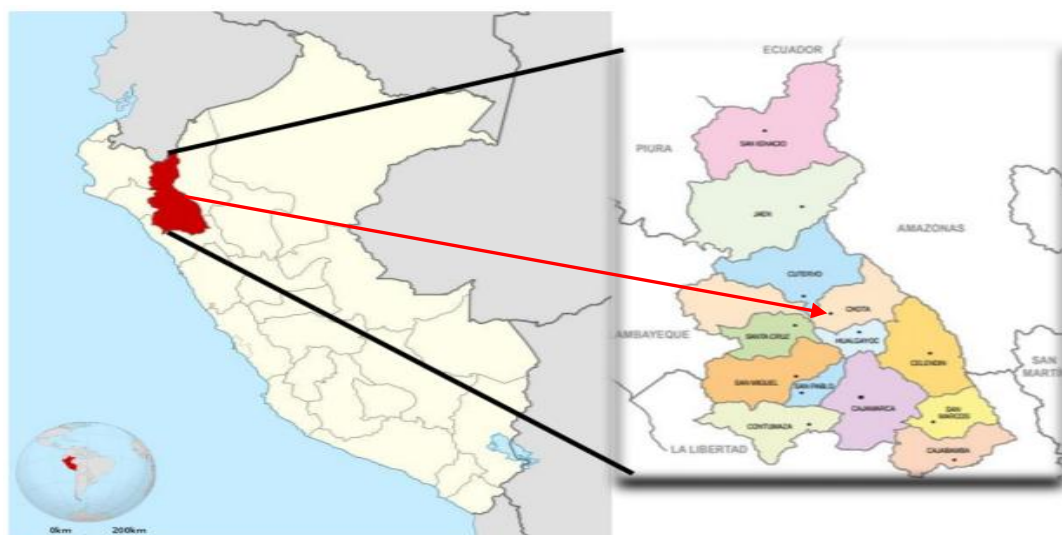
MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ubicación Geográfica

El estudio de investigación se desarrolló en la Dirección de Salud Chota, institución que se encuentra ubicada en la zona urbana del Distrito y Provincia de Chota, Región Cajamarca. Provincia situada en la parte central de la región Cajamarca, al norte del Perú, siendo la más extensa del departamento de Cajamarca, caracterizándose por presentar las tres regiones naturales como costa, sierra y selva, su capital se localiza a 2,388 msnm en la meseta de Acunta y a una distancia de 150 km al norte de la capital de región Cajamarca y a 219 km al este de la región Lambayeque:

Figura 1

Ubicación Geográfica de la Provincia de Chota



Nota. Tomado de Google Maps. (2022)

4.2 Diseño de la Investigación

El trabajo desarrollado, de acuerdo con su alcance es de tipo explicativo, ya que nos permitió conocer, según el régimen laboral que tiene cada uno de los servidores que labora para la Dirección de Salud Chota, si el servicio civil influye en el proceso de tránsito hacia el nuevo régimen establecido en la Ley N°30057, por parte de cada uno de los servidores administrativos.

El presente trabajo de investigación desarrollado en la Sede de la Dirección de Salud Chota, la que involucra al personal bajo los regímenes laborales 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y personal contratado bajo el régimen laboral 1057 – Contrato Administrativo de Servicios; al no haberse manipulado los datos de las variables es de diseño no experimental, a la vez, según su enfoque es de tipo Cuantitativo, ya que se utilizaron datos estadísticos que fueron proporcionados por la Oficina de Recursos Humanos que me permitió determinar si la Ley del Servicio Civil influye en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota.

4.3 Métodos de Investigación

La metodología cuantitativa usualmente parte de cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica con base en los cuales formula hipótesis sobre relaciones esperadas entre variables que hacen parte del problema que se estudia. Su constatación se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles derivados de los conceptos teóricos con los que se construyen las hipótesis conceptuales. (Monje, 2011, pág. 13)

El trabajo de investigación desarrollado, al ser de tipo no experimental, ya que se realizó sin la manipulación de sus variables, a través es de un análisis evaluativo, permitió determinar el grado de conocimiento que tiene los servidores

que laboran en la Dirección de Salud Chota, referente a la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil y su influencia en el proceso de tránsito del personal hacia el nuevo régimen del servicio civil.

4.4 Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación

4.4.1 Población

La población del presente estudio estuvo compuesta por el personal que laboran en los diferentes establecimientos de salud de la Provincia de Chota y que son administrados por la Dirección de Salud Chota, conformado por Mil Ciento Catorce Trabajadores (1,114), tanto del régimen laboral 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y personal contratado bajo el régimen laboral 1057 – Contrato Administrativo de Servicios.

4.4.2 Muestra

La muestra del estudio de investigación estuvo compuesta por ochenta y nueve (89) servidores que labora en la Sede Administrativa de la Dirección de Salud Chota, de los cuales sesenta y cinco (65) servidores pertenecen al régimen laboral 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y veinticuatro (24) servidores pertenecen al régimen laboral 1057 Contrato Administrativo de Servicios - CAS.

4.4.3 Unidades de análisis

La unidad de análisis está compuesta por los ochenta y nueve (89) servidores administrativos que laboran en la Sede de la Dirección de Salud Chota, pertenecientes a los dos (02) regímenes laborales de la administración pública.

4.4.4 Unidades de observación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha tenido que observar la Ley del Servicio Civil N°30057, así como el Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y el Decreto Legislativo 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, con sus respectivos reglamentos, con sus respectivos reglamentos y modificaciones.

A la vez se ha revisado los lineamientos que ha implementado la Autoridad Nacional del Servicio Civil, respecto al proceso de tránsito que deben seguir las entidades y el personal que laboran en el sector público.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información

4.5.1 Técnicas

Las técnicas empleadas para el desarrollo del estudio de investigación, permitió obtener información sobre el conocimiento de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito de los trabajadores de la Dirección de Salud Chota, la que se realizó mediante la Encuesta y el Análisis documental.

4.5.2 Encuesta.

Estuvo dirigida al personal administrativo que labora en la Sede de la Dirección de Salud Chota, como es sesenta y nueve (69) servidores que pertenecen al régimen laboral 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y veinticuatro (24) servidores que pertenece al régimen laboral 1057 Contrato Administrativo de Servicios – CAS, con la finalidad de determinar la percepción que tienen sobre la Ley del Servicio Civil aprobada mediante Ley N°30057 y su influencia para el proceso de tránsito del personal hacia el nuevo régimen laboral.

4.5.3 *Instrumento*

- **Cuestionario.** Está compuesto de preguntas relacionadas a la variable de la Ley del Servicio Civil y Proceso de Tránsito del personal que labora en la sede de la Dirección de Salud Chota.
- **Guía de análisis documental.** Se analizó la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, así como el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y el Decreto Legislativo 1057 – Contrato Administrativo de Servicios.

4.6 **Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información**

Los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo de investigación, producto de las técnicas utilizadas (encuesta), fueron procesadas en hoja de cálculo Excel y en el sistema informático estadístico SPSS, que permitió obtener resultados descriptivos e inferenciales del presente proyecto de investigación.

Así mismo, para poder analizar y medir cada uno de los resultados de acuerdo a las variables y dimensiones, en función a técnicas estadísticas que, para el presente caso se realizó a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov, (ya que la muestra consta de 89 colaboradores), con la finalidad de conocer si las variables utilizadas tienen una distribución de normalidad, así como analizar la correlación y poder evaluar el nivel de significancia, para determinar el grado de relación existente en las variables planteadas. Para lo cual se utilizó el baremo de correlación de acuerdo a los valores de la siguiente tabla:

Tabla 2

Escala de valores del coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a - 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a - 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a - 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a - 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado de (Govinden, 1985)

4.7 Equipos, Materiales, Insumos, etc.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha utilizado los siguientes equipos, materiales y servicios, aclarando que debido a que el trabajo de investigación es de tipo explicativo, no fue necesario utilizar insumos específicos:

- Una Laptop portátil.
- Una impresora multifuncional.
- Servicio de Internet.
- Medio millar de papel bond tamaño A4

4.8 Matriz de Consistencia Metodológica

Tabla 3

Matriz de consistencia metodológica

Título: El Régimen del Servicio Civil y su Influencia en el Proceso de Tránsito del Personal de la Dirección de Salud Chota, 2020								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿El Régimen del Servicio Civil influye en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020?	Determinar la influencia del Régimen del Servicio Civil en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020.	El régimen del Servicio Civil influye significativamente en el proceso de tránsito del personal que labora en la Dirección de Salud Chota.	Ley del Servicio Civil	Meritocracia	- Competencias profesionales - Concursos públicos competitivos	Encuesta	Enfoque Cuantitativo	Personal de la Sede de la Dirección de Salud Chota
				Progresión	- Igualdad de oportunidades - Perfil profesional - Evaluaciones - Gestión del rendimiento			
				Capacitación	- Formación laboral - Formación profesional - Financiamiento cofinanciamiento			
				Equidad Remunerativa (compensaciones)	- Mayor ingreso remunerativo (compensación) - Sueldos estandarizados - Remuneración asignada de acuerdo al puesto - Compensación por tiempo de servicios			
	Determinar la influencia de La Meritocracia, La Progresión en la Carrera, La Capacitación y La Equidad Remunerativa (compensación) en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, 2020.	La Meritocracia, La Progresión en la Carrera, La Capacitación y La Equidad Remunerativa (compensación) influye significativamente en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota.	Proceso de Tránsito del Personal	Preparación	- Ejecución de acciones de preparación			
				Análisis	- Situación de la entidad - Recursos humanos bajo regímenes			
				Mejora Interna	- Documentos de gestión - Puestos y perfiles - Dotación de personal			
				Implementación	- Convocatoria de concursos públicos - Tránsito de personal al nuevo régimen			

CAPÍTULO V

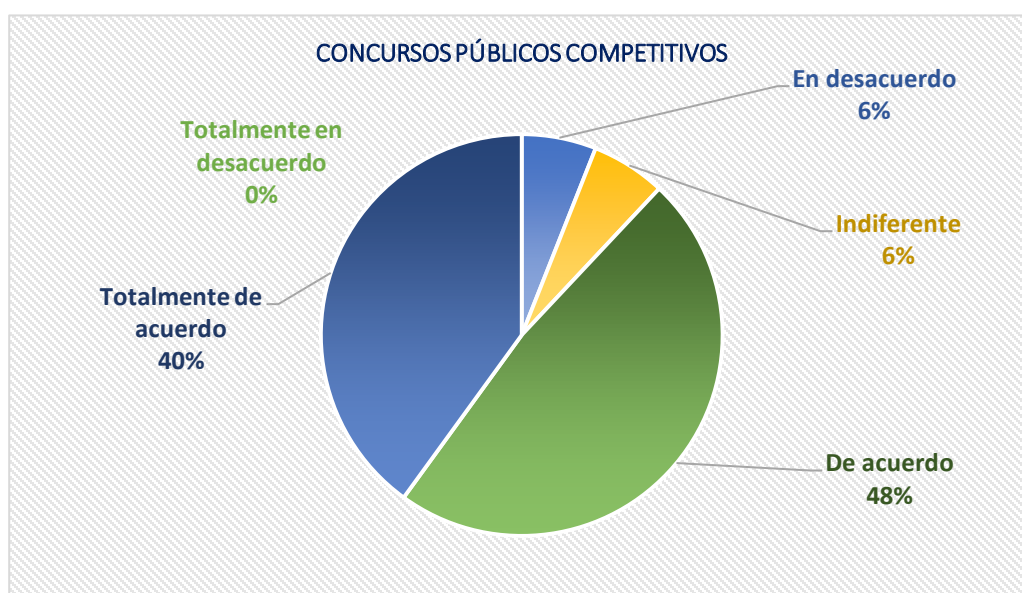
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación de Resultados

5.1.1 Ley del Servicio Civil

Figura 2

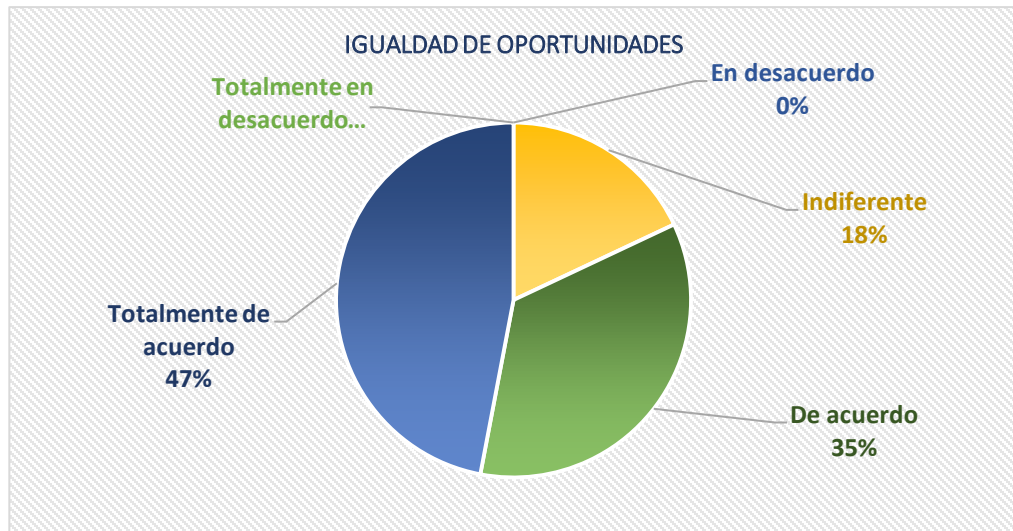
Concursos públicos competitivos



De la “figura 2”, del 100% de encuestados, el 48% están de acuerdo que, los concursos públicos competitivos, basados en los principios de la meritocracia, igualdad de oportunidades y la transparencia motivará a los servidores de las entidades públicas, ya que los cargos y puestos se estarán asignando a los más idóneos de acuerdo a los perfiles profesionales, el 40% están totalmente de acuerdo, un 6% se muestra indiferentes, mientras que en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 0%.

Figura 3

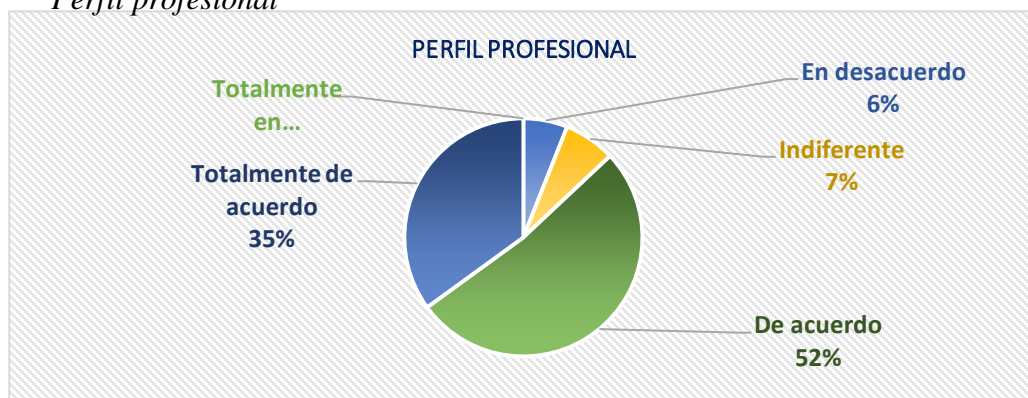
Igualdad de oportunidades



De la “figura 3”, del 100% de encuestados, el 47% están totalmente de acuerdo que, la igualdad de oportunidades debe garantizar que, el ingreso o progresión en la carrera, se genere en igualdad de condiciones, siempre y cuando se cumplan con las condiciones generales del proceso y se cumplan los requisitos del perfil del puesto vacante, el 35% se muestran de acuerdo, el 18% se muestran indiferentes, mientras que en desacuerdo y totalmente en desacuerdo un 0%.

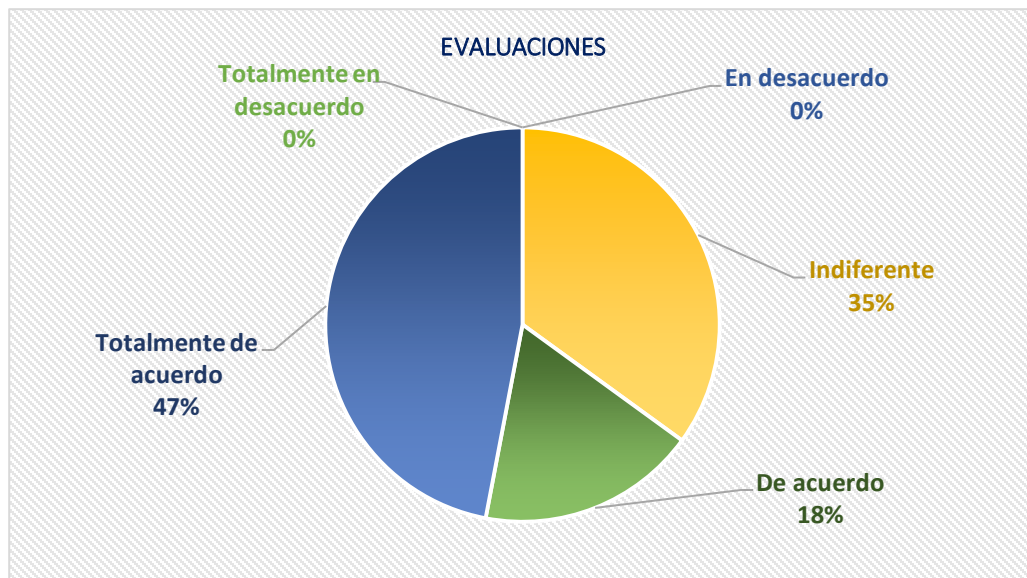
Figura 4

Perfil profesional



De la “figura 4”, del 100% de encuestados, el 52% se muestran de acuerdo que, el perfil profesional, debe investigar y determinar el cumplimiento de requisitos y exigencias que demanda un puesto, para que un servidor pueda desempeñarse adecuadamente y cumplir la misión y funciones que éste requiere, un 35% se muestran totalmente de acuerdo, el 7% indiferente, mientras que un 6% se encuentran en desacuerdo y el 0% Totalmente en desacuerdo.

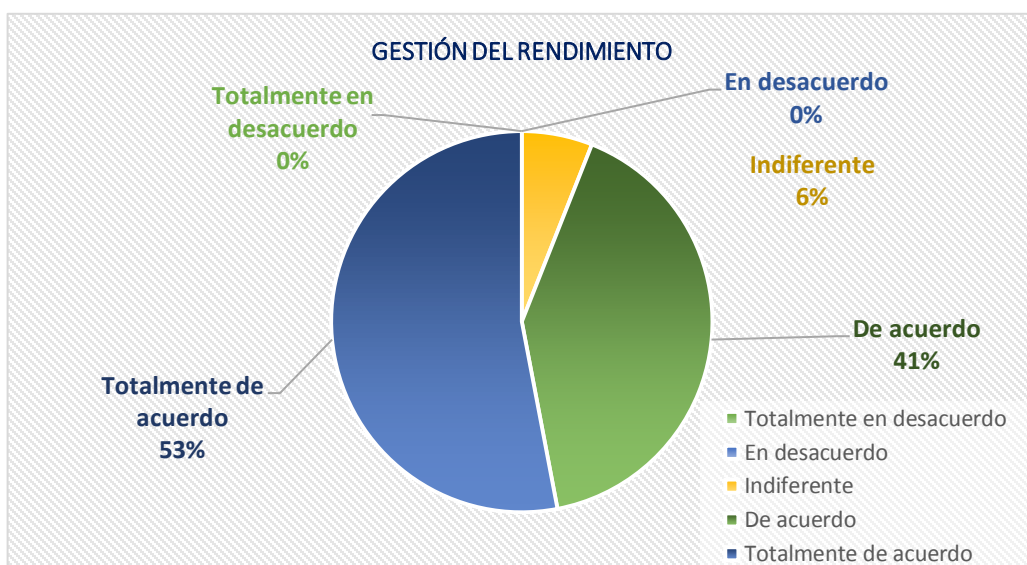
Figura 5
Evaluaciones



De la “figura 5”, del 100% de encuestados, el 47% se muestran totalmente de acuerdo que, en las evaluaciones para el proceso de ascenso en la carrera, se verifique y constate el cumplimiento de los compromisos y metas, así como los logros alcanzados por el servidor, los mismos que deben plasmarse al inicio del periodo, un 35% se muestran indiferente a dicho proceso, mientras que el 18% están de acuerdo, a la vez, y se evidencia que el 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 6

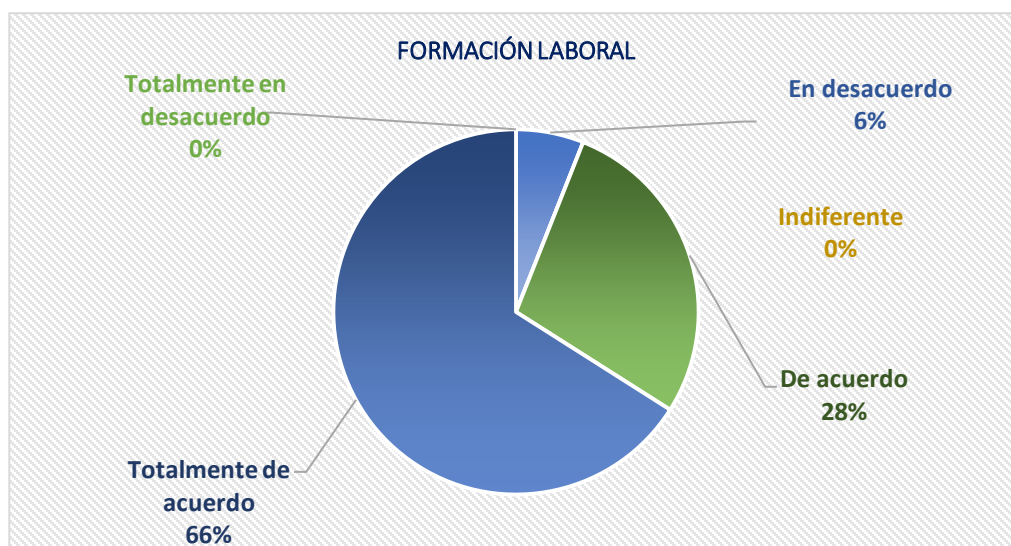
Gestión del Rendimiento



De la “figura 6”, del 100% de encuestados, el 53% se muestran totalmente de acuerdo que, la gestión del rendimiento, debe identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, a la vez, debe evidenciar las necesidades de capacitación necesarias para un mejor desempeño del servidor, el 41% están de acuerdo con tal propósito, el 6% se muestran indiferentes, mientras que un 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 7

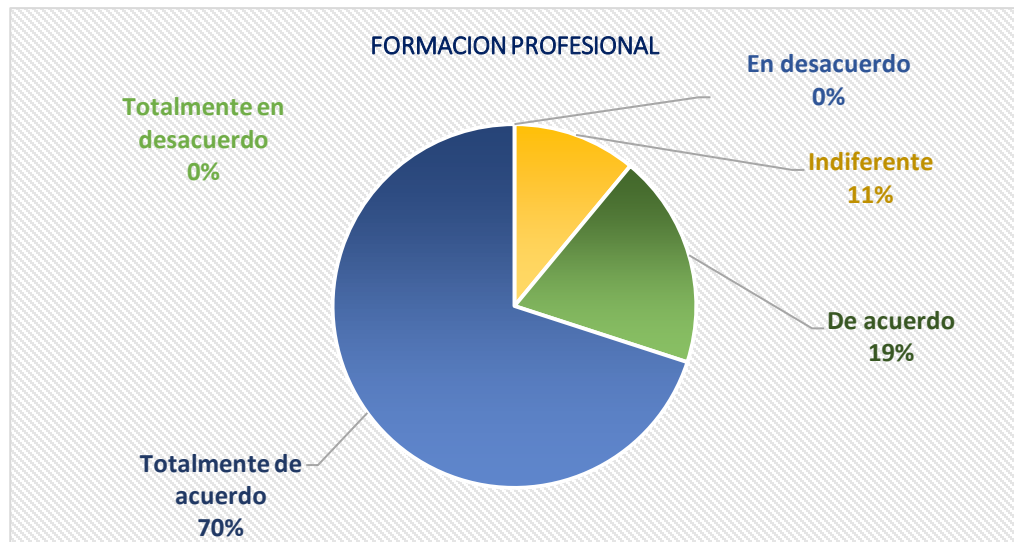
Formación laboral



De la “figura 7”, del 100% de encuestados, el 66% se muestran totalmente de acuerdo que, el proceso de formación laboral debe estar orientado a capacitar en cursos, talleres, seminarios, diplomados y otros, que permitan al servidor mejorar continuamente en el cumplimiento de sus funciones y de los servicios que presta a la ciudadanía, el 28% se muestran de acuerdo con tal propósito, un 6% se encuentran en desacuerdo, mientras que el 0% se muestra indiferente y totalmente en desacuerdo.

Figura 8

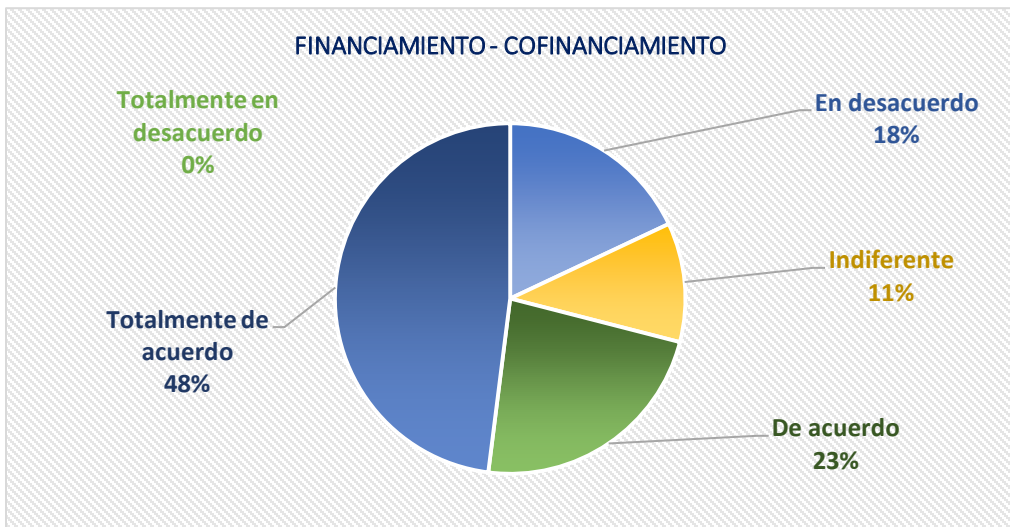
Formación profesional



De la “figura 8”, del 100% de encuestados, el 70% se muestran totalmente de acuerdo que, las entidades públicas deben promover la formación profesional, específicamente para la obtención de maestrías, con la finalidad de preparar al servidor público en instituciones de primer nivel y que le permita mejorar en el desempeño laboral y su formación profesional, el 19% están de acuerdo con tal propósito, el 11% se muestra indiferente, mientras que el 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 9

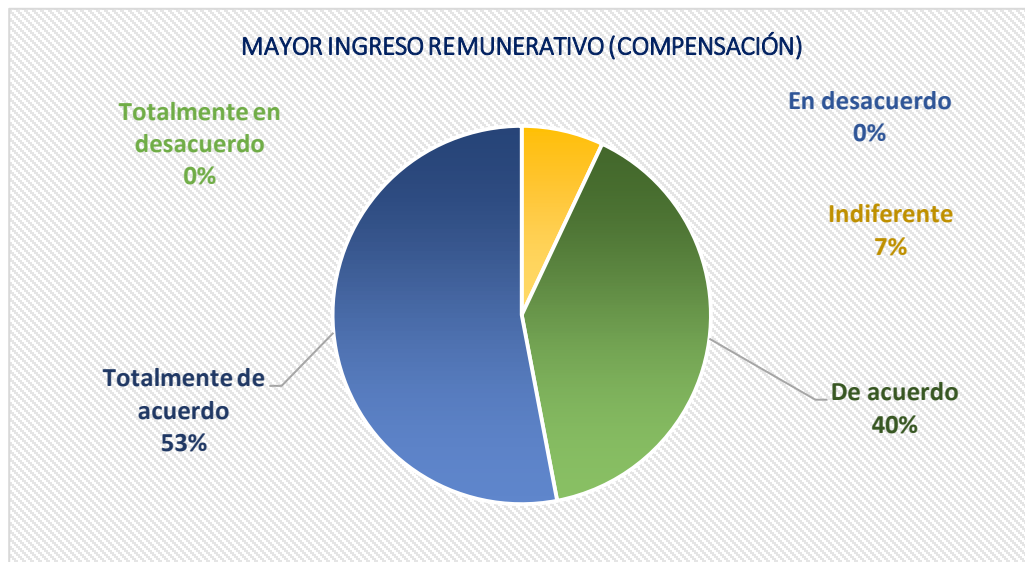
Financiamiento – Cofinanciamiento



De la “figura 9”, del 100% de encuestados, el 48% se muestran totalmente de acuerdo que, para el desarrollo de capacitaciones, las entidades deben gestionar el financiamiento ya sea total o parcial con la finalidad de brindar las oportunidades de desarrollo al servidor; y en caso de incumplimiento de compromisos se debería aplicar los mecanismos o sanciones para la recuperación de la inversión, el 23% están de acuerdo con tal propósito, mientras que el 11% se muestran indiferentes, asimismo se evidencia que el 18% se encuentran en desacuerdo y el 0% totalmente en desacuerdo.

Figura 10

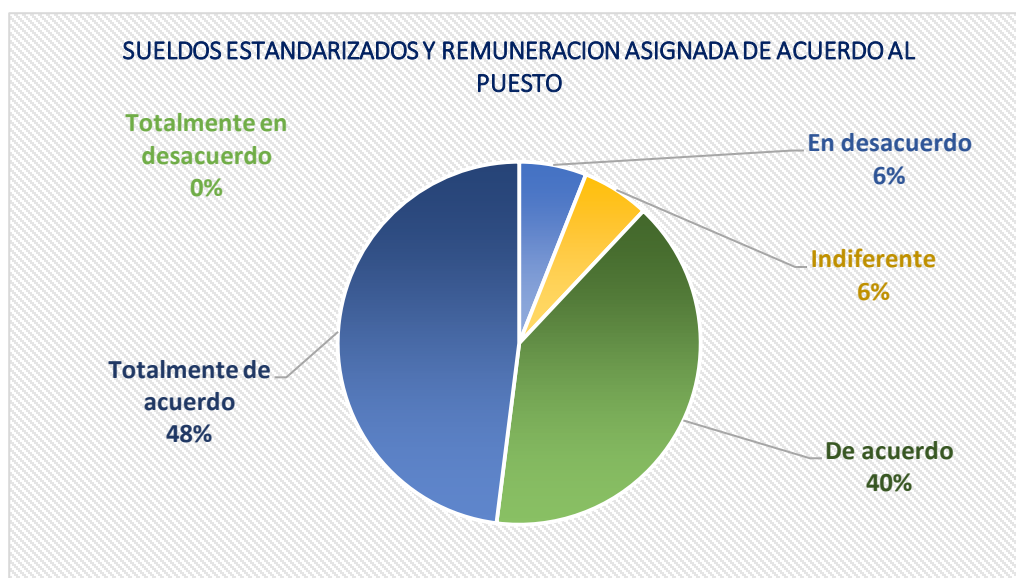
Mayor ingreso remunerativo (compensación)



De la “figura 10”, del 100% de encuestados, el 53% se muestran totalmente de acuerdo que, con mayores ingresos remunerativos y la asignación de un sueldo más por concepto de aguinaldo en fiestas patrias y navidad, los servidores de la administración pública se sentirían motivados en el cumplimiento de sus funciones, el 40% están de acuerdo con tal planteamiento, mientras que un 7% se muestran indiferentes, asimismo se evidencia que el 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 11

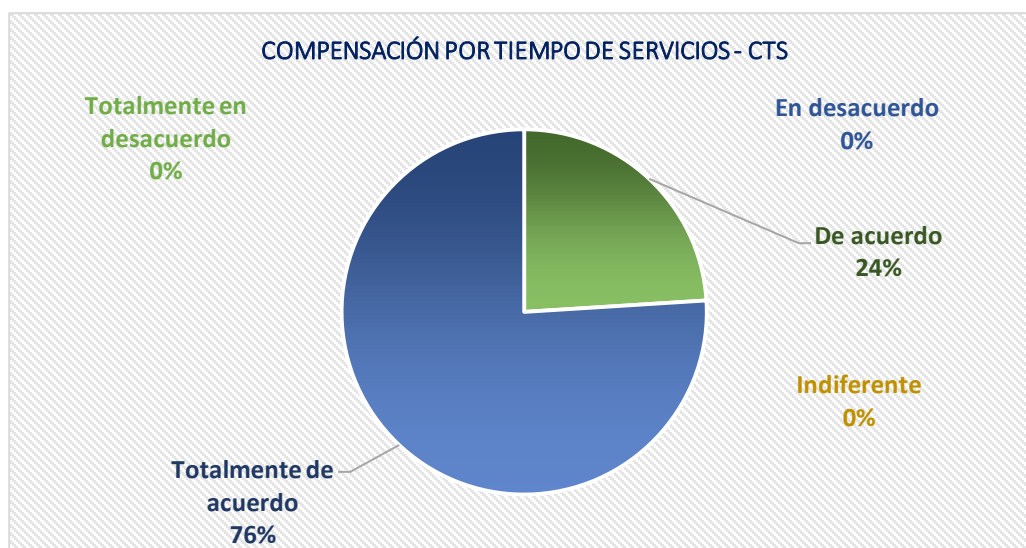
Sueldos estandarizados y remuneración asignada de acuerdo con el puesto



De la “figura 11”, del 100% de encuestados, el 48% se muestran totalmente de acuerdo que, el sistema remunerativo debería ser único y estandarizado, debiendo otorgarse la misma remuneración en los cargos y puestos con similares funciones, y si fuese de mayor complejidad, está debe ser diferenciada, a la vez el 40% se muestran de acuerdo con dicho planteamiento, mientras que un 6% se muestra indiferente y en desacuerdo, y el 0% totalmente en desacuerdo.

Figura 12

Compensación por tiempo de servicios

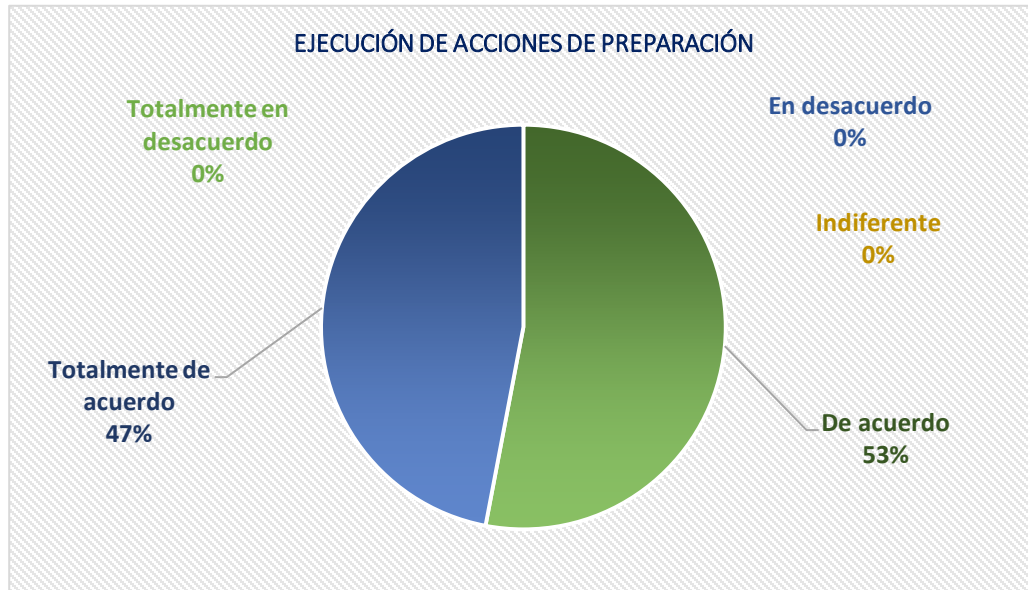


De la “figura 12”, del 100% de encuestados, el 76% están totalmente de acuerdo que, la Compensación por Tiempo de Servicio – CTS, se debería pagar por el equivalente a una remuneración mensual, por cada año de servicio, y abonarse dentro de las 48 horas de finalizado el vínculo laboral, así mismo un 24% están de acuerdo con dicha alternativa, mientras que el 0% se muestran indiferentes, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

5.1.2 Proceso de Tránsito del Personal

Figura 13

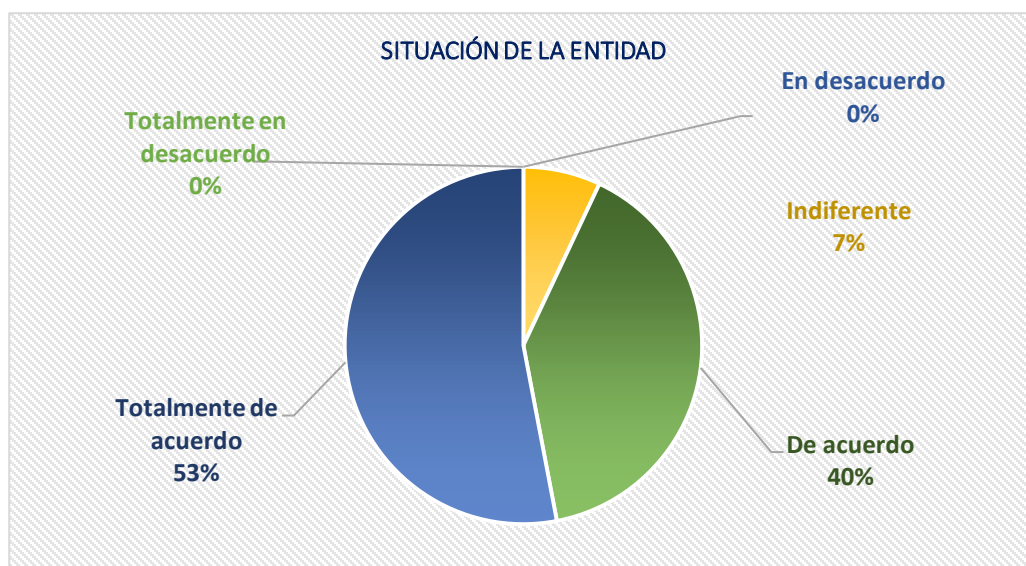
Ejecución de acciones de preparación



De la “figura 13”, del 100% de encuestados, el 53% declaran estar de acuerdo que, en el proceso de tránsito a la ley del servicio civil, la comisión encargada, deberá establecer mecanismos de comunicación con la finalidad de informar a los servidores sobre el proceso de tránsito, los beneficios que éste ofrece, así como absolver sus inquietudes, un 47% se muestran totalmente de acuerdo con la pregunta planteada, y se observa un 0% como indiferentes, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 14

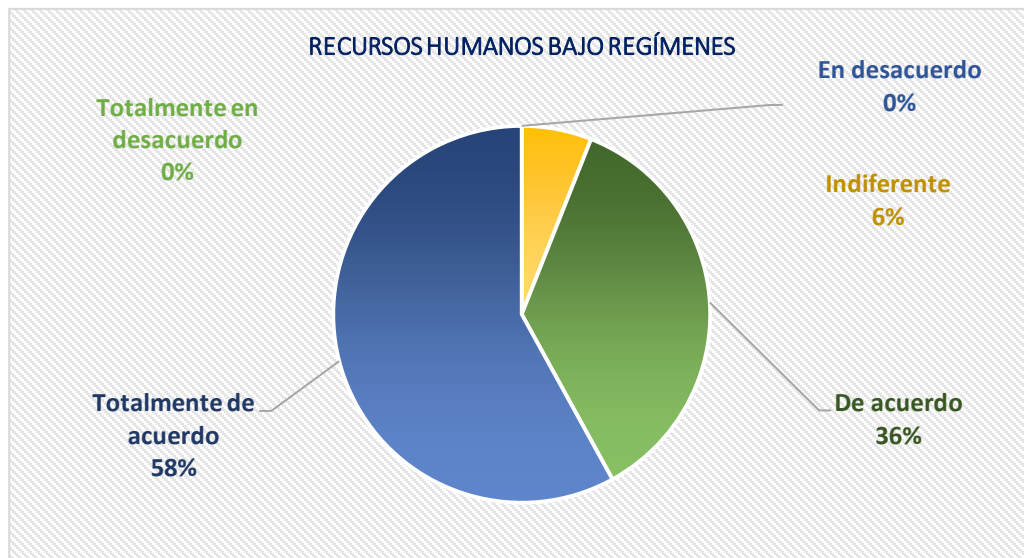
Situación de la entidad



De la “figura 14”, el 53% declaran estar totalmente de acuerdo que, para una eficiente prestación de servicios, la entidad deberá realizar un análisis situacional en la que se encuentra, específicamente en los puestos y procesos que ésta ejecuta, con el fin de identificar las oportunidades de mejora interna y externa de los servicios que brinda, a la vez, el 40% declaran estar de acuerdo con el planteamiento, mientras que un 7% se muestra indiferente, y un 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 15

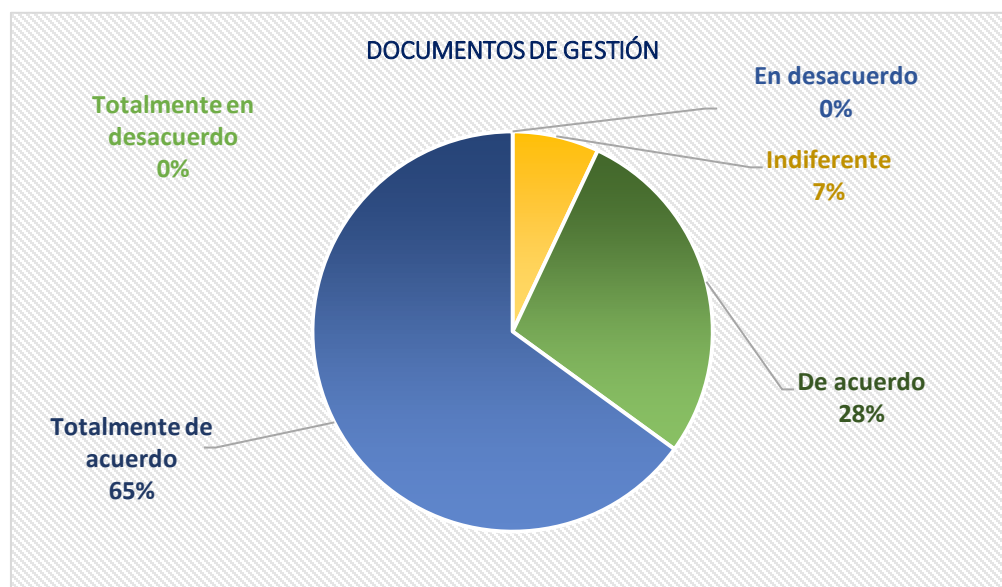
Recursos humanos bajo regímenes



De la “figura 15”, del 100% de encuestados, el 58% declaran estar totalmente de acuerdo que, en el mapeo de puestos, se debe evaluar y recolectar información sobre el número de puestos y cantidad de personal bajo los distintos regímenes, el mismo que permitirá determinar el número de personal necesario para un óptimo funcionamiento de la entidad, el 36% están de acuerdo con tal propósito, el 6% indiferente, asimismo se evidencia que el 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 16

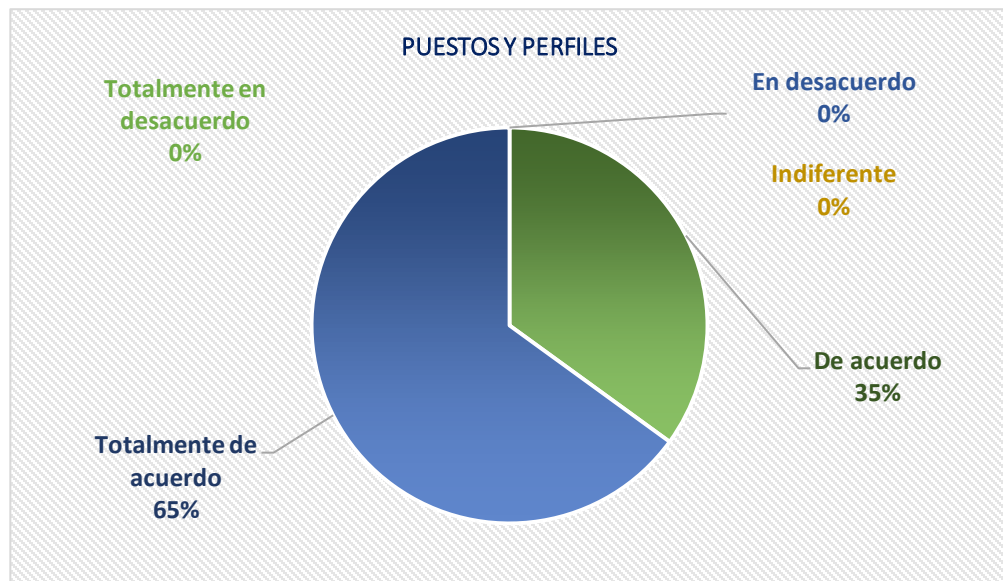
Documentos de gestión



De la “figura 16”, del 100% de encuestados, el 65% declaran estar totalmente de acuerdo que, la entidad deberá mejorar, actualizar y/o reestructurar el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y su Manual de Procesos – MAPRO, con la finalidad de promover una mejora integral en sus puestos y procesos, mientras que un 28% declaran estar de acuerdo con el planteamiento, un 7% se muestran indiferentes, y un 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 17

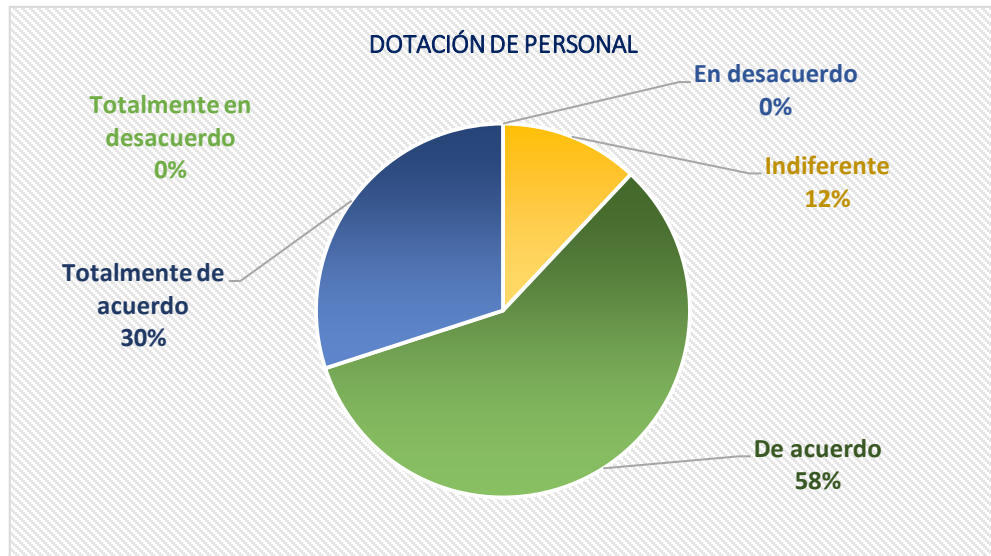
Puestos y perfiles



De la “figura 17”, del 100% de encuestados, el 65% declaran estar totalmente de acuerdo que, con un análisis de puestos y perfiles actualizados, la entidad debería elaborar el Manual de Perfil de Puestos, con la finalidad de establecer y determinar las funciones que deba desempeñar cada servidor, y dotar del recurso humano necesario, para una prestación efectiva del servicio, el 35% están de acuerdo con el planteamiento, mientras que el 0% se muestran indiferentes, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 18

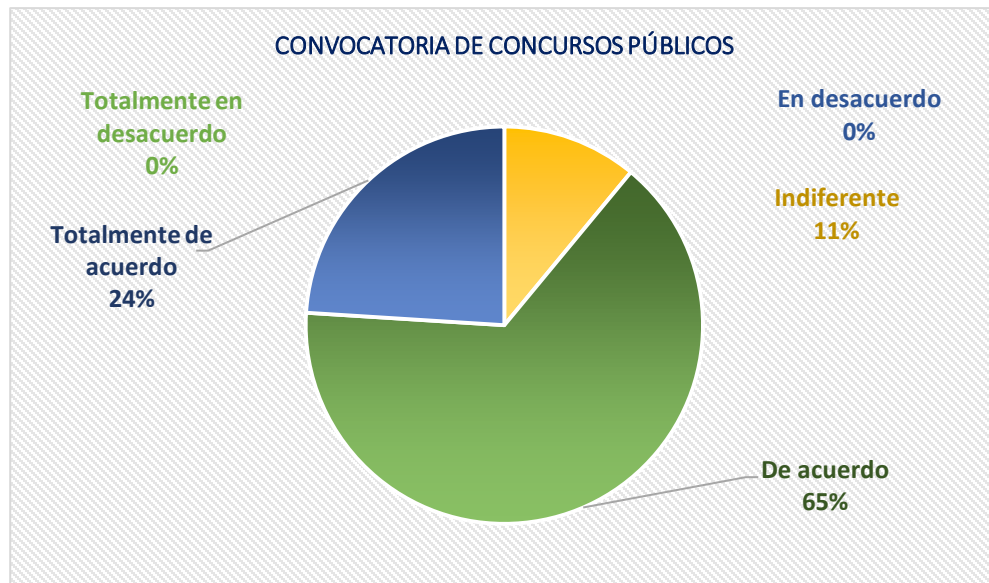
Dotación de Personal



De la “figura 18”, del 100% de encuestados, el 58% declaran estar de acuerdo que, en el proceso de mejora e implementado del nuevo régimen, con los documentos de gestión actualizados, la Entidad deberá proceder con la incorporación de los servidores civiles a través de los concursos públicos meritocráticos, el 30% están totalmente de acuerdo con tal propósito, mientras que un 12% se muestran indiferentes, a la vez se evidencia que el 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 19

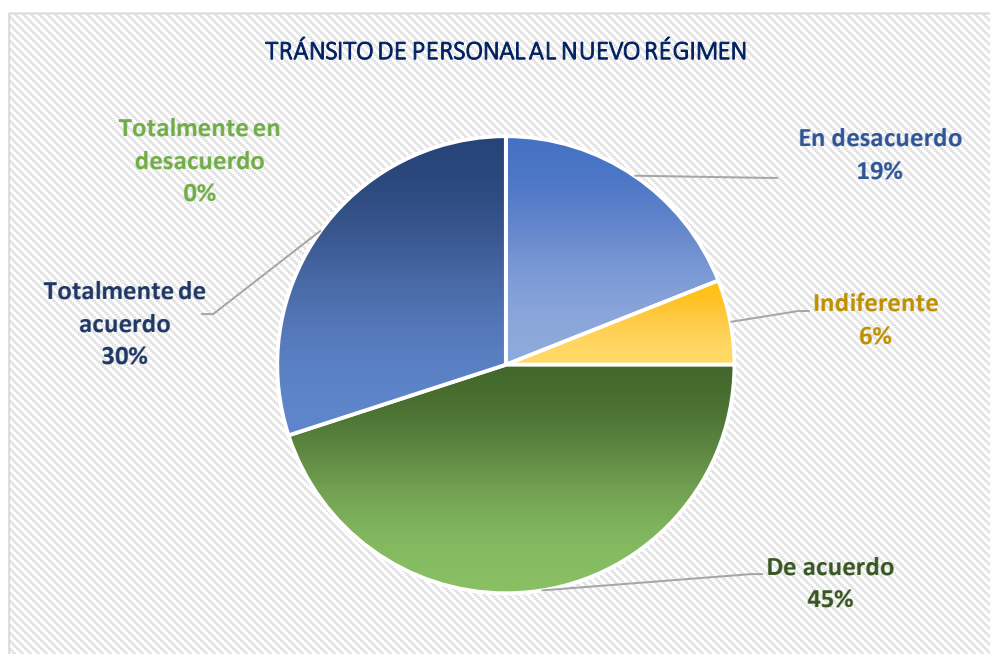
Convocatoria de concursos públicos



De la “figura 19”, del 100% de encuestados, el 65% declaran estar de acuerdo que, para mejorar la situación laboral del personal en la administración pública y de los servicios que se brinda a la ciudadanía, es necesario lineamientos bien definidos y de reformas labores, tal como plantea el régimen del servicio civil, el 24% están totalmente de acuerdo con el planteamiento, mientras que el 1% se muestra indiferente, y un 0% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 20

Tránsito de personal al nuevo régimen



De la “figura 20”, del 100% de encuestados, el 45% declaran estar de acuerdo que, teniendo presente el principio de la meritocracia, garantizada la igualdad de oportunidades y la transparencia, el personal de administración pública debería realizar el tránsito al nuevo régimen del servicio civil, bajo los alcances de la Ley N°30057, el 30% declaran estar totalmente de acuerdo con el tránsito al nuevo régimen, el 19% se encuentran en desacuerdo, el 6% se muestra indiferente, asimismo se evidencia que el 0% se encuentra totalmente en desacuerdo.

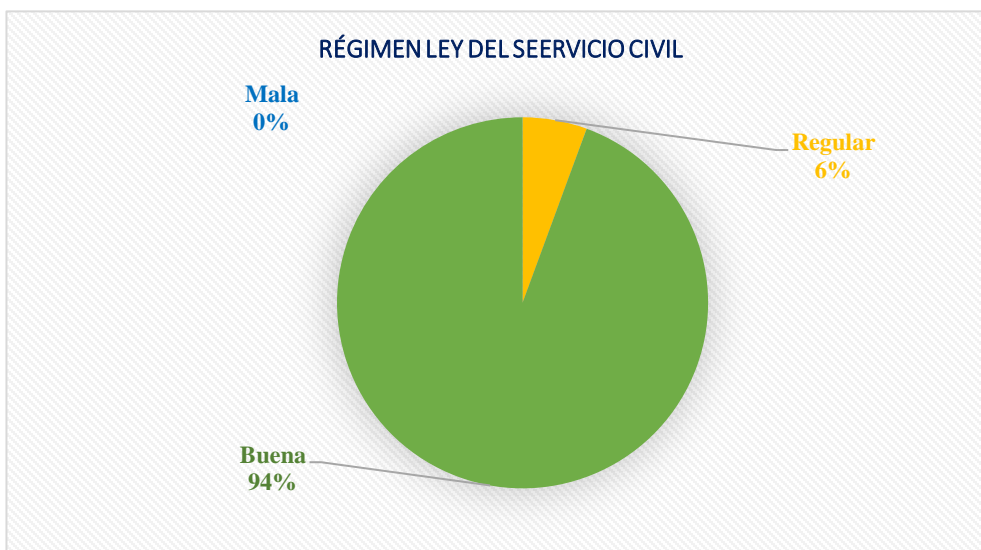
5.2 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

5.2.1 Análisis, Interpretación de Resultados

Valoración de las variables

Figura 21

Régimen Ley del Servicio Civil

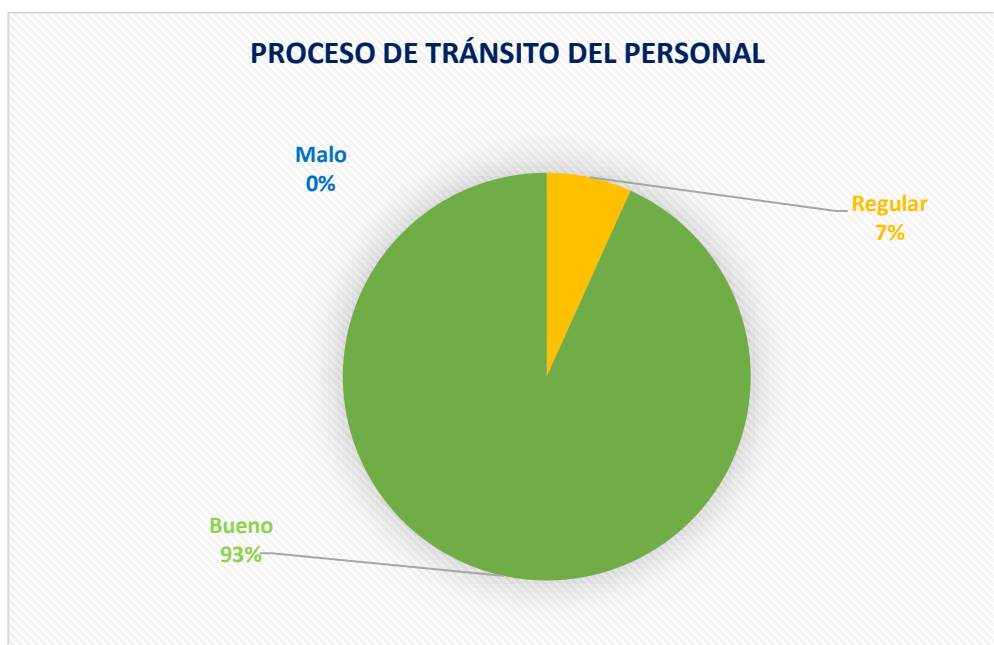


En la “figura 21”, se puede apreciar que la Ley del Servicio Civil es valorada por la mayoría del personal administrativo como buena (94%) y tan solo por un 6% como Regular, nadie lo calificó como mala.

Contribuyen a este resultado los indicadores respecto a la formación laboral, Formación profesional, Financiamiento – Cofinanciamiento, Mayor ingreso remunerativo (compensación), Sueldos estandarizados y remuneración asignada de acuerdo con el puesto, Compensación por tiempo de servicios; aspectos sobre los cuales la mayoría del personal administrativo, considerando la Ley del Servicio Civil, están de totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Figura 22

Proceso de Tránsito del Personal



En la “figura 23”, se puede apreciar que el proceso de tránsito de personal a nivel agrupado es valorado por la mayoría del personal administrativo como bueno (93%) y tan solo por un 7% como Regular, nadie lo calificó como malo.

Contribuyen a este resultado los indicadores como ejecución de acciones de preparación, situación de la entidad, recursos humanos bajo regímenes, documentos de gestión, puestos y perfiles, dotación de personal y convocatoria de concursos públicos, aspectos sobre los cuales la mayoría del personal administrativo, considerando el proceso de tránsito establecido en la ley, están de totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tablas cruzadas e influencia

Tabla 4

*Tabla cruzada Régimen del Servicio Civil agrupado*Proceso de tránsito del personal agrupado*

		Proceso de tránsito del personal agrupado		
		Regular	Bueno	Total
Régimen del Servicio Civil agrupado	Mala	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular		5.6%	5.6%
	Bueno	6.7%	87.6%	94.4%
Total		6.7%	93.3%	100.0%

Del total de personal que labora en la Dirección de Salud Chota, el 94.4% consideran al régimen del servicio civil como bueno, y, un 87.6% consideran también como bueno al proceso de tránsito de personal.

Tabla 5

*Influencia: Régimen del Servicio Civil *Proceso de tránsito del personal*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.071
Nagelkerke	0.182

Respecto a la influencia del régimen del servicio civil en el proceso de tránsito del personal, se evidencia que las variaciones en el régimen del servicio civil explican en un 7% y 18% los cambios en el proceso del tránsito del personal según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, respectivamente.

Tabla 6

Influencia: Meritocracia en el proceso de tránsito del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.242
Nagelkerke	0.689

Respecto a la influencia de la meritocracia bajo el régimen del servicio civil en el proceso de tránsito del personal, se evidencia que las variaciones en la meritocracia bajo el régimen del servicio civil explican en un 24% y 68% los cambios en el proceso del tránsito del personal según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, respectivamente.

Tabla 7

Influencia: Progresión en el proceso de tránsito del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.351
Nagelkerke	-

Respecto a la influencia de la progresión bajo el régimen del servicio civil en el proceso de tránsito del personal, se evidencia que las variaciones de la progresión bajo el régimen del servicio civil explican en un 35% los cambios en el proceso del tránsito del personal según el coeficiente de Cox y Snell.

Tabla 8

Influencia: Capacitación en el proceso de tránsito del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.351
Nagelkerke	-

Respecto a la influencia de la capacitación bajo el régimen del servicio civil en el proceso de tránsito del personal, se evidencia que las variaciones de la capacitación bajo el régimen del servicio civil explican en un 35% los cambios en el proceso del tránsito del personal según el coeficiente de Cox y Snell.

Tabla 9

Influencia: Equidad remunerativa en el proceso de tránsito del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.029
Nagelkerke	0.082

Respecto a la influencia de la equidad remunerativa bajo el régimen del servicio civil en el proceso de tránsito del personal, se evidencia que las variaciones de la equidad remunerativa bajo el régimen del servicio civil explican en un 2% y 8% los cambios en el proceso del tránsito del personal según el coeficiente de Cox y Snell y Nagelkerke, respectivamente.

5.2.2 Discusión de Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Sede de la Dirección de Salud Chota, con la finalidad de determinar la influencia de la Ley del Servicio civil en el proceso de tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, se tiene como resultados los siguientes:

a. Meritocracia

De los resultados obtenidos, se puede apreciar que los trabajadores de la Dirección de Salud Chota, manifestaron que, las competencias

profesionales y los concursos públicos competitivos basados en los principios de la meritocracia, igualdad de oportunidades y la transparencia, garantizan la actuación de éxito en un puesto de trabajo, ya que de la encuesta realizada se puede evidenciar que, un 52% está totalmente de acuerdo, mientras que un 39% se encuentra de acuerdo, con un escaso 6% que se muestra indiferente, y un 3% que se muestra en desacuerdo al proceso meritocrático que ofrece la Ley del Servicio Civil.

Si bien, en la ejecución de la gestión de la administración pública se cumpliera con el resultado obtenido de acuerdo a lo mostrado en el párrafo precedente, la administración pública cambiaría así como los servicios que se brinda a la ciudadanía, ya que se estaría garantizando una eficiencia y eficacia en la gestión pública, pero lamentablemente en la actualidad se ha perdido la confianza en los procesos de concursos públicos que realizan las entidades de la administración pública, esto debido a que, en su gran mayoría, los puestos y cargos se asignan por afinidad política y/o se generan concursos públicos fraudulentos, con el fin de ir favoreciendo a familiares o allegados políticos, sin tener presente el grado de mérito y perfil profesional; actuaciones que han ido denigrando la gestión de la administración pública, debido a que los resultados finales no son los esperados por los participantes, público usuario y ciudadanía.

El resultado, tiene relación con lo expuesto por Campoverde (2016), en el estudio realizado referente al marco conceptual sobre la

gobernanza y la meritocracia, el cual le ha permitido tener un enfoque crítico sobre los nuevos mecanismos de la administración pública, que estable entre sus parámetros, a la democracia, la transparencia y el control, elementos fundamentales para atender las demandas sociales; manifestando así mismo que, los mecanismos meritocráticos concurren acertadamente para el cumplimiento de los objetivos del Estado y que a falta de una verdadera gobernanza institucional se tiene escasos procesos meritocráticos, pese a los avances legales a fin de promover la igualdad de oportunidades y contar con personal administrativo y docente efectivo y productivo para la gestión institucional.

b. Progresión

De la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de la Sede de la Dirección de Salud Chota, referente a la progresión de la carrera en el Servicio Civil, mediante el cual el servidor accede a un puesto distinto en la misma u otra entidad, mediante un concurso público de méritos, teniendo como base fundamental la igualdad de oportunidades, los perfiles profesionales, las evaluaciones de desempeño y la gestión del rendimiento; los colaboradores indicaron que, un 46% están totalmente de acuerdo, un 37% se muestran de acuerdo, mientras que un 16% se encuentran indiferentes y el 1% se muestran en desacuerdo, a los procesos de progresión en la carrera.

Del resultado obtenido y según lo mostrado en el párrafo precedente, se evidencia que, la gran mayoría de los trabajadores de la

Dirección de Salud Chota, opinaron favorablemente sobre el proceso de progresión en la carrera pública, siempre y cuando se garantice la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las evaluaciones de desempeño y la gestión del rendimiento, ya que esto le permitirá tener mejores oportunidades laborales; sin embargo existe un porcentaje, si bien no muy elevado, que se muestra indiferente a dicho proceso, esto obedece a que, en gran parte las instituciones públicas se encuentran politizadas y existe el temor del favoritismo y que no se respeten los factores de evaluación.

De lo expuesto, se corrobora con Sánchez (2017), quien manifiesta que, el talento humano se basa en las destrezas y competencias que tiene el personal, los mismos que les permitirá realizar un mejor desempeño, añadiendo que, la gestión por competencias es necesaria, ya que de su evaluación nos permitirá detectar las potencialidades que hay dentro de la organización o institución y que éstas le generarán ventajas competitivas en un desempeño óptimo de las actividades encomendadas a los servidores, ayudando al mismo tiempo a realizar un balance de los recursos y características que deban emplearse mejor y así poder guiar este modelo hacia una competitividad que deseamos.

c. Capacitación

Referente al resultado obtenido en la dimensión de capacitación, la misma que busca cerrar brechas de conocimientos y competencias laborales en los servidores civiles para mejorar su desempeño y así lograr

los objetivos institucionales, teniendo como sus principales factores, la formación laboral, la formación profesional y el financiamiento - cofinanciamiento; los colaboradores indicaron que, un 62% están totalmente de acuerdo, un 23% se muestran de acuerdo, mientras que un 7% y 8% respectivamente, se muestran indiferentes y en desacuerdo.

Como se puede apreciar, referente al proceso de capacitación, los trabajadores de la Dirección de Salud Chota, en su gran mayoría se mostraron de acuerdo y totalmente de acuerdo a los procesos de formación laboral y formación profesional, ya que les permitirá mejorar continuamente en el cumplimiento de sus funciones así como obtener grados de maestría para el desempeño laboral y su formación profesional; pero existe un porcentaje que refleja como indiferente y en desacuerdo, esto obedece a que, no todas estas capacitaciones serán financiadas en su totalidad por la entidad, a la vez, y en caso de incumplimiento de compromisos por parte del trabajador, la entidad procedería a tener que aplicar los mecanismos que se hubieran establecido para recuperar la inversión realizada.

Del resultado obtenido, se determinó que, un servidor en la administración pública con una formación laboral y formación profesional, le permitirá mejorar continuamente en el cumplimiento de sus funciones, tal como lo establece Sánchez (2017), en su trabajo de investigación, quien manifiesta entre sus conclusiones que, la Corte Superior de Justicia de Tacna, proporciona insuficientes capacitaciones y

oportunidades de desarrollo a su personal, hechos que quebrantan en el cumplimiento de sus funciones y la participación activa para la consecución de una meta.

d. Equidad Remunerativa (compensaciones)

Referente a la dimensión de la equidad remunerativa, la misma que se determina de acuerdo al puesto que ocupa el servidor y está basada, en comparación a las remuneraciones actuales, en mayores ingresos remunerativos y sueldos estandarizados, asignación de un sueldo más por Compensación por Tiempo de Servicios, fiestas patrias y navidad; los colaboradores respondieron que, un 59% están totalmente de acuerdo, un 35% de acuerdo, mientras que un 4% y 2%, respectivamente se muestran indiferentes y en desacuerdo.

Del resultado obtenido se puede determinar que, más del 90% de los trabajadores de la Dirección de Salud Chota, se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo a que con mayores ingresos remunerativos, asignación de un sueldo más por Compensación por Tiempo de Servicios, por fiestas patrias y por navidad, se sienten motivados en el cumplimiento de sus funciones, la diferencia y en porcentaje mínimo que se muestra indiferente y en desacuerdo, ocurre al momento de preguntarles si éste debe ser único y estandarizado, debiendo otorgarse la misma remuneración en los cargos y puestos con similares funciones, y si fuese de mayor complejidad, ésta debe ser diferenciada.

Según como refiere Llica (2020), una gestión basada en la Ley N°30057 y su reglamento, en la que los funcionarios y servidores estén calificados y motivados; estos contribuirán al logro institucional, a la vez, estarán enfocados a una gestión pública, orientada a un proceso por resultados hacia la ciudadanía y por ende al cumplimiento de las políticas nacionales, regionales y locales.

5.3 Contrastación de Hipótesis

5.3.1 Planteamiento de la Hipótesis

- **H₀** El régimen del Servicio Civil no influye significativamente en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota.
- **H₁** El régimen del Servicio Civil influye significativamente en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 10

*Correlaciones no paramétricas Régimen del servicio civil * Proceso de tránsito del personal*

Correlaciones				
			Régimen del Servicio Civil	Proceso de tránsito del personal
Rho	de Régimen	del	1,000	,667**
Spearman	Servicio Civil	Coef. correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)		
		N	89	89
	Proceso	de	,667**	1,000
	tránsito	del	,000	.
	personal	Sig. (bilateral)		
		N	89	89

Nota. Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Dirección de Salud Chota.

5.3.2 Interpretación.

Del resultado obtenido y de acuerdo al coeficiente Rho Spearman, se tiene que el coeficiente de correlación del Régimen del Servicio Civil, con el Proceso de tránsito del personal, es de 0,667 y el nivel de significancia es de 0,000; siendo este coeficiente menor que el pvalor alfa [$0,000 < 0,05$] lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar que el Régimen del Servicio Civil tiene una correlación positiva – moderada, con el Proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota, 2020.

Tabla 11

*Correlaciones no paramétricas Dimensiones del régimen del servicio civil **

Proceso de tránsito del personal

		Proceso de tránsito del personal	
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89
		<hr/>	
	Progresión	Coeficiente de correlación	,538**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89
		<hr/>	
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89
		<hr/>	
	Equidad remunerativa (compensaciones)	Coeficiente de correlación	,326**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	89
		<hr/>	

Respecto a la correlación de la meritocracia con el Proceso de tránsito del personal, se tiene una correlación positiva – moderada, Rho de 0,526 y el nivel de significancia es de 0,000 menor a 0,05; lo que significa que se debe

rechazar la hipótesis nula y aceptar que la meritocracia influye en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota, 2020.

Respecto a la correlación de la progresión con el proceso de tránsito del personal, se tiene una correlación positiva – moderada, Rho de 0,538 y el nivel de significancia es de 0,000 menor a 0,05; lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar que la progresión influye en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota, 2020.

Respecto a la correlación de la capacitación con el proceso de tránsito del personal, se tiene una correlación positiva – alta, Rho de 0,709 y el nivel de significancia es de 0,000 menor a 0,05; lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar que la progresión influye en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota, 2020.

Respecto a la correlación de la equidad remunerativa con el proceso de tránsito del personal, se tiene una correlación positiva – baja, Rho de 0,326 y el nivel de significancia es de 0,002 menor a 0,05; lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar que la equidad remunerativa influye en el proceso de tránsito del personal de la Dirección de Salud Chota, 2020.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

De la investigación realizada a los trabajadores de la Dirección Salud Chota, así como a lo demostrado con la contrastación de la hipótesis H_1 , se concluye que, la Ley del Servicio Civil influye positivamente en el proceso de tránsito del personal que labora en la Dirección de Salud Chota; hipótesis que es corroborada con el resultado obtenido a la valoración de las variables, ya que el 94% valoró como bueno a la Ley del Servicio Civil, y un 93% valoró como bueno al Proceso de Tránsito del Personal, así mismo el coeficiente de Cox y Snell y Nagelkerke, respecto a influencia de la ley del servicio civil en el proceso de tránsito del personal, evidencian que las variaciones en la ley del servicio civil explican en un 7% y 18% respectivamente, los cambios en el proceso del tránsito del personal.

Contribuyen a este resultado los indicadores que contienen las dimensiones como: La Meritocracia, Progresión en la Carrera, Capacitación y la Equidad Remunerativa (compensaciones), aspectos sobre los cuales la mayoría del personal administrativo ha considerado estar totalmente de acuerdo y acuerdo con lo señalado en la Ley del Servicio Civil:

- Mediante un proceso Meritocrático, basada en competencias profesionales y concursos públicos competitivos, se garantizará una gestión de éxito en un puesto de trabajo, lográndose la eficiencia y eficacia en la gestión pública y de los servicios que ésta ofrece, ya que a través de éste se promueve la igualdad de oportunidades y se atrae a profesionales más calificados que garanticen una gestión eficiente y exitosa en los puestos de trabajo. A la vez, el coeficiente de Cox y Snell y Nagelkerke, respecto a la

influencia de la meritocracia bajo el régimen del servicio civil explica en un 24% y 68% respectivamente, los cambios en el proceso del tránsito del personal.

- Respecto a la Progresión en la Carrera, a través del cual el servidor acceda a un puesto distinto en la misma u otra entidad, mediante un concurso público de méritos, teniendo como base fundamental la igualdad de oportunidades, los perfiles profesionales, las evaluaciones de desempeño y la gestión del rendimiento, esto permitirá al servidor tener mejores oportunidades laborales, generándose ventajas competitivas que le permitirá avanzar hacia puestos de mayor responsabilidad, jerarquía y remuneración dentro de una misma u otra entidad. Según el coeficiente de Cox y Snell, la influencia de la Progresión bajo el régimen del servicio civil explica en un 35% los cambios en el proceso del tránsito del personal.
- En lo concerniente a la Capacitación, la misma que tiene como sus principales factores a la formación laboral y formación profesional, ésta permitirá desarrollar y mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los servidores en relación con su desempeño en su ámbito laboral, dotándolas de las herramientas necesarias para desempeñarse de manera efectiva y adaptarse a los cambios en el mundo laboral. Según el según el coeficiente de Cox y Snell, La capacitación bajo el régimen del servicio civil explica en un 35% los cambios en el proceso del tránsito del personal.
- Referente a la Equidad Remunerativa (compensaciones), la que se determina en función al puesto que ocupa el servidor, y con un mayor ingreso remunerativo, asignación de un sueldo más por Compensación por Tiempo de Servicios, fiestas patrias y navidad, el personal se sentirá motivado para el cumplimiento de sus funciones, ya que su esfuerzo y su desempeño serán reconocidos y compensados adecuadamente, los mimos que

contribuirán al logro de los objetivos institucionales. según el coeficiente de Cox y Snell y Nagelkerke, la equidad remunerativa bajo el régimen del servicio civil explica en un 2% y 8%, respectivamente, los cambios en el proceso del tránsito del personal.

RECOMENDACIONES

A la Dirección de Salud Chota para que, a través de su máxima autoridad administrativa, realice las coordinaciones con la Dirección Regional de Salud Cajamarca, como ente rector del sector salud en la Región Cajamarca, y se dé inicio al proceso de tránsito de las entidades del sector salud al nuevo régimen que establece la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057.

A los trabajadores de la Dirección de Salud Chota, participar de los talleres, cursos y notas informativas que ofrece la Autoridad del Servicio Civil referente a la reforma que establece la Ley N°30057 y de iniciarse el proceso de tránsito de la entidad, participar de cada uno de los talleres y reuniones que programe la comisión de tránsito, ya que a través de éstas se conocerá las etapas, lineamientos y los procesos que deberá seguirse, así como se estarán disipando cada una de las dudas y aclarando las inquietudes que se tenga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. d. (2016). Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología-Trujillo - 2016. *Tesis Magistral*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28286>
- Arámbula, H. R. (2016). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. Universidad Ramon Llull, Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/371156#page=1>
- Autoridad del Servicio Civil*. (27 de Mayo de 2016). Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-servir-meritocracia-es-forma-mas-eficaz-para-evitar-corrupcion-614456.aspx>
- Bonnin, C. J. (1812). *El Origen de la Ciencia de la Administración*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1817/7.pdf>
- Campoverde, O. P. (2016). La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales, IAEN, período 2008-2013. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5463>
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*. (2002). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274007.pdf>
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM*. (13 de Junio de 2014). Obtenido de Reglamento de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20140613.pdf

Decreto Supremo N° 138-2014-EF. (13 de Junio de 2014). Obtenido de Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/253580/228268_file20181218-16260-18k6cr2.pdf?v=1545179618

Directiva N°001-2016-SERVIR/GDSRH. (25 de Marzo de 2016). Obtenido de Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfil de Puestos - MPP: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-n-001-2016-servirgdsrh-normas-para-resolucion-no-052-2016-servirpe-1359971-1>

Directiva N°001-2016-SERVIR/GPGSC. (29 de Enero de 2016). Obtenido de Reglas y Estructura del Servicio Civil de Carrera de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-reglas-y-estructur-resolucion-no-006-2016-servir-pe-1339123-2>

Directiva N°001-2019-Servir/GDSRH. (29 de Octubre de 2019). Obtenido de Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N°30057, ley del Servicio Civil: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Directiva-001-2019-SERVIR-Legis.pe_.pdf

García, I. M. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*, 28. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/\\$FILE/47_GarciaSanchez.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FILE/47_GarciaSanchez.pdf)

Gómez, C. (2016). *Origen y Evolución del Estudio de la Administración Pública*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/10271/>

Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Perú: Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.

Ley N°30057. (04 de Julio de 2013). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Llica, Y. J. (2020). Proceso de Selección por Concurso Público de Méritos en el Marco del Régimen de la Ley N°30057 y su Influencia en el Logro de Misión de la Institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018. *Tesis Magistral*. Universidad Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4072>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria*. Lima: Produgrafica EIRL. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534186/1-Ley-del-Servicio-Civil-sus-Reglamentos-y-precedentes-administrativos-de-observancia-obligatoria.pdf>

Monje, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa - Guía Didáctica*. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Montalvo, B. R. (2017). Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto. *Tesis Magistral*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL

PERÚ, Lima, Perú. Obtenido de
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12188>

Ortega, A. (2016). Ejercicio de la Función Pública desde la Perspectiva Constitucional y las Innovaciones de la Ley N°30057 o del Servicio Civil. *Tesis Magistral*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez, Juliaca, Perú. Obtenido de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/658/TESIS%20T036_07021553_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE. (29 de Diciembre de 2017). Obtenido de Guía para el desarrollo del Mapeo de Puestos en las entidades públicas: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346707/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 055-2016-SERVIR-PE. (31 de Marzo de 2016). Obtenido de Modifica Directiva N°001-2015-SERVIR/GDSRH Normas para la Aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/modificaciones-a-la-directiva-n-001-2015-servirgdsrh-norm-resolucion-no-055-2016-servir-pe-1361939-1>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE. (08 de Agosto de 2016). Obtenido de Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades pública: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664>

Resolución Ejecutiva de Presidencia N°316-2017-SERVIR/PE. (29 de Diciembre de 2017). Obtenido de Guía para el desarrollo del Mapeo de Puestos en las entidades públicas:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346707/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>

Sánchez, M. W. (2018). GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TACNA, 2017. *Tesis Magistral*. UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, Tacna, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/639>

SERVIR. (2020). *Proceso de Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/5332-proceso-de-transito-a-la-ley-del-servicio-civil>

Vega, M. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina : 15 años después : un análisis comparado*. Lima: Organización Internacional del Trabajo 2005. Obtenido de https://ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_190387/lang--es/index.htm

APÉNDICES

Apéndice A. Cuestionario a los trabajadores de la Sede de la Dirección de Salud Chota

Programa de Maestría en Ciencias

Mención: Administración y Gerencia Pública

Señor, trabajador de la Dirección de Salud Chota; mucho agradeceré responda las preguntas planteadas en el presente cuestionario cuyo objetivo es: Determinar la influencia del Régimen del Servicio Civil en el Proceso de Tránsito del Personal que labora en la Dirección de Salud Chota, mediante la implementación de los diferentes lineamientos y mejoras que ofrece el nuevo régimen del servicio civil.

La información que usted registre es de estricta reserva y será utilizado únicamente para culminar la investigación y presentar el análisis y las conclusiones necesarias.

Instrucciones: marque con un aspa (X) las preguntas que a continuación se plantean, según el criterio de aprobación que Ud. creo por conveniente asignarlas.

Condición según régimen laboral :

D.Leg 276		D.Leg 1057	
-----------	--	------------	--

Tiempo de servicio (sector público):

Años		Meses	
------	--	-------	--

TA	A	I	D	TD
Totalmente de Acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

	TA	A	I	D	TD
1.¿Las competencias profesionales, garantizará la actuación de éxito en un puesto de trabajo, ya que un servidor ubicado en un puesto, de acuerdo a su perfil y/o característica, conllevará al logro efectivo y superar el rendimiento del trabajador, porque le permitirá poner en práctica sus conocimientos, habilidades y valores en su ámbito laboral?					
2.¿Los concursos públicos competitivos, basados en los principios de la meritocracia, igualdad de oportunidades y la transparencia motivará a los servidores de las entidades públicas, ya que los cargos y puestos se estará asignando a los más idóneos de acuerdo a los perfiles profesionales?					
3.¿La igualdad de oportunidades, debe garantizar que, el ingreso o progresión en la carrera, se genere en igualdad de condiciones, siempre y cuando se cumplan con las condiciones generales del proceso y se cumplan los requisitos del perfil del puesto vacante?					

4.¿El perfil profesional, debe investigar y determinar el cumplimiento de requisitos y exigencias que demanda un puesto, para que un servidor pueda desempeñarse adecuadamente y cumplir la misión y funciones que éste requiere?					
5.¿En las evaluaciones para el proceso de ascenso en la carrera, se debe verificar y constatar el cumplimiento de los compromisos y metas, así como los logros alcanzados por el servidor, los mismos que deben plasmarse al inicio del periodo?					
6.¿La Gestión del Rendimiento, debe identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, a la vez, debe evidenciar las necesidades de capacitación necesarias para un mejor desempeño del servidor?					
7.¿El proceso de formación laboral, debe estar orientado a capacitar en cursos, talleres, seminarios, diplomados y otros, que permitan al servidor mejorar continuamente en el cumplimiento de sus funciones y de los servicios que presta a la ciudadanía?					
8.¿Las entidades públicas deben promover la formación profesional, específicamente para la obtención de maestrías, con la finalidad de preparar al servidor público en instituciones de primer nivel y que le permita mejorar en el desempeño laboral y su formación profesional?					
9.¿Para el desarrollo de capacitaciones, las entidades deben gestionar el financiamiento ya sea total o parcial con la finalidad de brindar las oportunidades de desarrollo al servidor; y en caso de incumplimiento de compromisos se debería aplicar los mecanismos o sanciones para la recuperación de la inversión?					
10. ¿Con mayores ingresos remunerativos y la asignación de un sueldo más por concepto de aguinaldo en fiestas patrias y navidad, los servidores de la administración pública, se sentirían motivados en el cumplimiento de sus funciones?					
11. ¿El sistema remunerativo debería ser único y estandarizado, debiendo otorgarse la misma remuneración en los cargos y puestos con similares funciones, y si fuese de mayor complejidad, está debe ser diferenciada?					
12. ¿La Compensación por Tiempo de Servicio – CTS, debería pagarse por el equivalente a una remuneración mensual, por cada año de servicio, y abonarse dentro de las 48 horas de finalizado el vínculo laboral?					
13. ¿En el proceso de tránsito a la ley del servicio civil, la comisión encargada, deberá establecer mecanismos de comunicación con la finalidad de informar a los servidores sobre el proceso de tránsito, los beneficios éste ofrece, así como absolver sus inquietudes?					
14. ¿Para una eficiente prestación de servicios, la entidad deberá realizar un análisis situacional en la que se encuentra, específicamente en los puestos y procesos que ésta ejecuta, con el fin de identificar las oportunidades de mejora interna y externa de los servicios que brinda?					

15. ¿En el mapeo de puestos, se debe evaluar y recolectar información sobre el número de puestos y cantidad de personal bajo los distintos regímenes, el mismo que permitirá determinar el número de personal necesario para un óptimo funcionamiento de la entidad?					
16. ¿La entidad deberá mejorar, actualizar y/o reestructurar el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y su Manual de Procesos – MAPRO, con la finalidad promover una mejora integral en sus puestos y procesos?					
17. ¿Con un análisis de puestos y perfiles actualizados, la entidad debería elaborar el Manual de Perfil de Puestos, con la finalidad de establecer y determinar las funciones que deban desempeñarse, y dotar del recurso humano necesario, para una prestación efectiva del servicio?					
18. ¿En el proceso de mejora e implementado el nuevo régimen, con los documentos de gestión actualizados, la Entidad deberá proceder con la incorporación de los servidores civiles a través de los concursos públicos meritocráticos?					
19. ¿Para mejorar la situación laboral del personal en la administración pública y de los servicios que se brinda a la ciudadanía, es necesario lineamientos bien definidos y de reformas labores, tal como plantea el régimen del servicio civil?					
20. ¿Teniendo presente el principio de la meritocracia, garantizada la igualdad de oportunidades y la transparencia, el personal de administración pública debería realizar el tránsito al nuevo régimen del servicio civil, bajo los alcances de la Ley N°30057?					

Apéndice B. Pruebas de fiabilidad

Escala global: Encuesta

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	21

Escala Variable: Régimen del Servicio Civil

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	13

Escala Variable: Proceso de tránsito del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	8

El valor Alfa de Cronbach es superior a 0,80 tanto a nivel de instrumento global como a nivel de variable, por lo tanto, el instrumento tiene una buena confiabilidad o validez interna.

Apéndice C. Pruebas de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Régimen del Servicio Civil	,132	89	,001
Meritocracia	,225	89	,000
Progresión	,199	89	,000
Capacitación	,253	89	,000
Equidad Remunerativa (compensaciones)	,211	89	,000
Proceso de tránsito del personal	,198	89	,000

Como puede apreciarse de la “tabla 24”, la variable Dependiente (régimen del servicio civil), muestra un valor de significancia de 0.001 y la variable independiente (proceso de tránsito de personal) muestra un valor de significancia de 0.000; Asimismo las dimensiones correlacionadas muestran un valor de significancia de 0.000; valores que son inferiores al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se afirma que los datos no son normales, debido a que están por debajo del nivel de significancia; por lo que procedí a utilizar la prueba no paramétrica de Spearman.