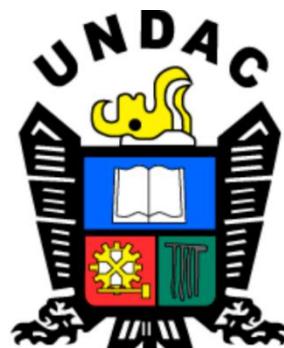


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación de la implementación de la Ley del Servicio Civil y
la gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de
Pasco, Perú, 2023**

Para optar el grado académico de Doctor en:

Administración

Autor:

Mg. Elizabeth Silvia ASCANOA TORRES

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación de la implementación de la Ley del Servicio Civil y
la gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de
Pasco, Perú, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0133-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Elizabeth Silvia ASCANOA TORRES

Escuela de Posgrado:
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:

**“RELACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE
PASCO, PERÚ, 2023”**

ASESOR (A): Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Índice de Similitud:
13%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de julio del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/07/2024 10:28:35-0500

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR**

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi papito que ahora se encuentra en el cielo y a mi madre, pilares de mi vida, cuyo amor incondicional y ejemplo silencioso me han guiado incluso en los momentos más difíciles. Todo lo que soy y he logrado se apoya en los valores que me inculcaron, y cada paso en este recorrido académico lleva su huella.

También quiero dedicar este logro a mi familia y a mis mentores, por sus enseñanzas, su tiempo y su exigencia generosa. Esta tesis es el reflejo de muchas manos, muchas voces y muchos corazones que me impulsaron a no rendirme.

AGRADECIMIENTO

A lo largo de este proceso de investigación, muchas personas han contribuido con su apoyo, conocimiento y aliento, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todas ellas.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, bastión de excelencia académica, que ha fomentado el desarrollo de un espíritu crítico esencial para el análisis profundo de los desafíos regionales

Agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Otto Mendiolaza Zúñiga, por su guía, paciencia, y valiosas sugerencias. Su experiencia y orientación esfuerzo han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

En primer lugar, agradezco a Dios por bendecirme y darme fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar día a día mí que hacer profesional.

A mi padre que desde el cielo me cuida y me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

A mi familia, quienes han sido mayor pilar durante este recorrido.

A mi Madre, hermanos, hermanas, por su apoyo incondicional, su amor y su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles.

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo general de determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023. La metodología empleada fue el método científico hipotético - deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental; mientras que, para la recopilación de los datos se elaboró dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, se validó los instrumentos mediante juicio de expertos y se obtuvo la confiabilidad con el Alfa de Cronbach. Los instrumentos fueron aplicados a una muestra de 85 servidores públicos.

Los resultados obtenidos, evidenciaron una correlación positiva y significativa ($p<0,000$) entre la implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,706; al igual que la correlación directa y significativa de la implementación de la Ley de Servicio Civil con las dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos, como la organización; compensación; desarrollo y capacitación; relaciones humanas y sociales. En conclusión, se encontró una correlación positiva alta entre la implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional Pasco. Por lo que, una implementación efectiva del régimen del Servicio Civil estará asociada a una mejor gestión y administración de los recursos humanos en la entidad.

Palabras clave: Servidores públicos, Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, gestión de recursos humanos

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the implementation of the Civil Service Law and human resources management in the Regional Government of Pasco, Peru, 2023. The methodology used was the hypothetical - deductive scientific method, with a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental design; while, for data collection, two questionnaires were developed, one for each study variable, the instruments were validated through expert judgment and reliability was obtained with Cronbach's Alpha. The instruments were applied to a sample of 85 public servants.

The results obtained showed a positive and significant correlation ($p<0.000$) between the implementation of the Civil Service regime and Human Resources Management in the Pasco Regional Government, Peru, 2023, with a Kendall's Tau-b coefficient of 0.706. ; as well as the direct and significant correlation of the implementation of the Civil Service Law with the dimensions of Human Resources Management, such as organization; compensation; development and training; human and social relationships. In conclusion, a high positive correlation was found between the implementation of the Civil Service regime and Human Resources Management in the Pasco Regional Government. Therefore, an effective implementation of the Civil Service regime will be associated with better management and administration of human resources in the entity.

Keywords: Public servants, Civil Service Law, Law No. 30057, human resources management

RÉSUMÉ

L'objectif général de la recherche était de déterminer la relation entre la mise en œuvre de la loi sur la fonction publique et la gestion des ressources humaines dans le gouvernement régional de Pasco, Pérou, 2023. La méthodologie utilisée était la méthode scientifique hypothétique-déductive, avec une approche quantitative, type de base, niveau corrélational, conception non expérimentale ; tandis que, pour la collecte de données, deux questionnaires ont été élaborés, un pour chaque variable de l'étude, les instruments ont été validés par le jugement d'experts et la fiabilité a été obtenue avec l'Alpha de Cronbach. Les instruments ont été appliqués à un échantillon de 85 fonctionnaires.

Les résultats obtenus ont montré une corrélation positive et significative ($p<0,000$) entre la mise en œuvre du régime de fonction publique et la gestion des ressources humaines dans le gouvernement régional de Pasco, Pérou, 2023, avec un coefficient Tau-b de Kendall de 0,706. ainsi que la corrélation directe et significative de la mise en œuvre de la loi sur la fonction publique avec les dimensions de la gestion des ressources humaines, telles que l'organisation ; compensation; développement et formation; relations humaines et sociales. En conclusion, une forte corrélation positive a été trouvée entre la mise en œuvre du régime de la fonction publique et la gestion des ressources humaines dans le gouvernement régional de Pasco. Par conséquent, une mise en œuvre efficace du régime de la fonction publique sera associée à une meilleure gestion et administration des ressources humaines au sein de l'entité.

Mots clés: Fonctionnaires, Loi sur la fonction publique, Loi n° 30057, gestion des ressources humaines

INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos dentro de cualquier entidad representan un área crítica en continua transformación, que abarca el papel fundamental que desempeñan las personas en las estructuras organizativas. Las personas son responsables de definir las metas, los objetivos y las estrategias de una organización, así como asignar recursos, elaborar planes y supervisar procesos. Por lo tanto, dada la importancia estratégica de las personas en una entidad, la gestión de los recursos humanos para alcanzar estos propósitos implica principalmente contar con un personal competente y comprometido que garantice el logro de los objetivos establecidos (Chancha et al., 2022; Moriano, 2022; Panduro y Flores, 2021).

En el Perú se marcó un hito, con la vigencia de la Ley 30057, que contribuye al origen de la administración y modernización pública, específicamente en la gestión de capital humano, enfatizan, entre sus aspectos fundamentales, la implementación de un servicio civil basado en el mérito como política institucional. Este enfoque busca asegurar la profesionalización, es decir, tener funcionarios y servidores públicos con la capacitación necesaria para desempeñar sus roles y responsabilidades. Este enfoque tiene como objetivo mejorar la calidad de los servicios proporcionados por el Estado a los ciudadanos. Este enfoque contribuye al fortalecimiento de las entidades públicas al garantizar la presencia de personal competente, comprometido y debidamente remunerado en función de sus capacidades y méritos profesionales (Ramirez et al., 2022).

En ese sentido, la estructura de la investigación se enfocó en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, que contiene los siguientes puntos:

El capítulo I, abarca el problema del estudio, en la cual se detallan y se profundiza el problema de investigación, se delimita, formulando el problema, objetivos,

justificamos y limitaciones. El capítulo II, del marco teórico, abarca los trabajos previos relacionados al tema y las bases teóricas de las variables implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos, seguida de definición de conceptos, presentación de hipótesis del estudio, identificación de las variables de estudio y por último, la operacionalización de variables. El capítulo III, de metodología y técnicas de la investigación, implicó el tipo, nivel, método, la población y muestra de la investigación, además de las técnicas e instrumentos de recolección de datos como su validación mediante juicio de expertos, asimismo, se hace referencia al tratamiento estadístico, finalizando con la orientación ética filosófica y epistémica. El capítulo IV, de resultados y discusión, primeramente, abarcó la descripción del trabajo de campo, se presentó el análisis e interpretación de los resultados en relación a cada objetivo, la prueba de hipótesis, finalizando con la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y los anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

RÉSUMÉ

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del problema	2
1.3.1. Problema general.....	2
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Formulación de objetivos	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	5
2.2.	Bases teóricas - científicas	10
2.2.1.	Regímenes laborares de la administración publica	10
2.2.2.	Ley del Servicio Civil	13
2.2.3.	Bases teóricas de la Implementación de la Ley del Servicio Civil	14
2.2.4.	Gestión de recursos humanos en el sector público	16
2.2.5.	Marco normativo	17
2.3.	Definición de términos básicos	18
2.4.	Formulación de hipótesis	19
2.4.1.	Hipótesis general	19
2.4.2.	Hipótesis específicas	19
2.5.	Identificación de variables	19
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	21
3.2.	Nivel de investigación.....	21
3.3.	Métodos de investigación.....	21
3.4.	Diseño de investigación	22
3.5.	Población y muestra	23

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ...	24
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Tratamiento estadístico.....	25
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	27
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	28
4.3. Prueba de hipótesis.....	36
4.4. Discusión de resultados	42

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	20
Tabla 2 Validación de criterios de expertos	24
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento	25
Tabla 4 Implementación de la Ley de Servicio Civil	28
Tabla 5 Preparación de la entidad	29
Tabla 6 Análisis situacional	30
Tabla 7 Aplicación de la mejora interna	31
Tabla 8 Gestión de recursos humanos	32
Tabla 9 Organización	33
Tabla 10 Compensación.....	34
Tabla 11 Desarrollo y capacitación.....	34
Tabla 12 Relaciones humanas y sociales	35
Tabla 13 Pruebas de normalidad.....	37
Tabla 14 Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos	37
Tabla 15 Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización	38
Tabla 16 Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación	39
Tabla 17 Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la capacitación	40
Tabla 18 Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas sociales	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Implementación de la Ley de Servicio Civil.....	28
Figura 2 Preparación de la entidad	29
Figura 3 Análisis situacional	30
Figura 4 Aplicación de la mejora interna	31
Figura 5 Gestión de recursos humanos.....	32
Figura 6 Organización	33
Figura 7 Compensación.....	34
Figura 8 Desarrollo y capacitación.....	35
Figura 9 Relaciones humanas y sociales	36

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Actualmente en la gestión del sistema de recursos humanos en el sector público en nuestro país se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de planificación y dirección coherentes. Debido a la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, el abuso de contrataciones temporales, la distorsión del sistema de remuneraciones, de la alta dispersión legislativa, del incumplimiento del mérito estipulado en las diversas normas y de la ausencia de un ente rector y una política de Estado capaz de gestionar el servicio civil (Armijos et al., 2017; Neves et al., 2013).

Así mismo la necesidad de volver más efectivos los mecanismos de recaudación tributaria, mejorar el uso del gasto público, entre otras soluciones identificadas para combatir el problema del desaprovechamiento del crecimiento económico, van asociadas a la urgencia de potenciar el capital humano del sector público. Por ello se planteó la ley del servicio civil, en el año 2012 y siendo aprobado en junio del 2013. En diciembre de 2020, según información de la

Autoridad Nacional del Servicio Civil, el número de servidores en los regímenes 276, 728 y CAS se habría incrementado a 840 mil (Martinez, 2022).

Es por ello que uno de los retos que tiene la administración pública es la incorporación adecuada de un nuevo régimen laboral en igualdad de condiciones, en base de méritos, una gestión basada en metas y funciones con un enfoque al ciudadano, con la finalidad de que los servicios prestados cumplan con las necesidades, demandadas de los ciudadanos, y a la vez se involucre dentro del espacio de interacción a gestores públicos con mejores competencias laborales (Rojas, 2021).

Debido a ello es que se realiza el presente estudio tomando en consideración la Ley N°30057 ya que esta ley según lo mencionado en (Barrios Ipenza, 2015) “marca un hito en la reforma del servicio civil peruano. Se trata de una norma que puede significar la profesionalización del servicio civil, ubicando al país en una dimensión cualitativamente superior y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, de garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha contra la corrupción.”

1.2. Delimitación de la investigación

El trabajo de investigación será realizado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco a los trabajadores nombrados y contratados.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023?

¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023?

¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023?

¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Según la Presidencia del Consejo de Ministros (2013) se sabe que la finalidad de la Ley de Servicio Civil es que “las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran”.

Tomando en cuenta este concepto de finalidad de dicha ley es que el presente trabajo se realiza pues en la actualidad muchas entidades públicas del estado peruano se encuentran aplicando la esta ley en relación a la gestión de recursos humanos, pero no obstante hay presencias de divergencias sobre la implantación de esta y su reglamento pues existe aún la ineficiencia de los funcionarios, problemas de selección de personal, falta de una buena política de remuneraciones, la falta de capacitaciones del personal y las compensaciones (Landa, 2021), dado lo mencionado es que se vio por pertinente realizar la investigación. Para que de esta manera si se encuentra algún error o falencia se pueda brindar alternativas de solución frente a ello.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que presenta el estudio son en la búsqueda de antecedentes internacionales pues no se encuentra artículos los cuales tengan una antigüedad menor a los 5 años y mantengan alguna relación con la investigación, lo cual a futuro de la investigación puede limitar la contrastación de resultados en cierta manera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Llerena (2016) en su estudio “Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú, Arequipa, 2015” tuvo como objetivo establecer las características de la ley de servicio civil y su implicancia, contando con las variables de estudio la ley de servicio civil y la implicancia social de dicha ley. Para ello el investigador aplico instrumentos como encuestas, cuestionarios y aplico las técnicas de observación, además que su población estuvo conformada por 120 trabajadores de la administración pública. Dando, así como resultados que la implicancia social más importante que se desprende de la ley es que dicha norma es positiva ya que es considerada por los servidores públicos como una reforma que modernizara la administración pública y permitirá una gestión integral del recurso humano, a través de mecanismos de incentivo en base al mérito, la transparencia, el respeto a la ética pública, la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores y la gestión por resultados.

Aguirre (2016) en su estudio “Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología Trujillo – 2016” cuyo objetivo fue determinar la influencia de dicha ley en el desempeño laboral, para lo cual se usó una investigación cualitativa, de diseño etnográfico y método aplicado analítico-crítico, narrativo, histórico. Con una población de 50 servidores a los cuales se les han empleado entrevistas y cuestionarios, además de realizar análisis de documentos. Toda la información obtenida fue procesada, analizada, interpretada y comunicada a través de las técnicas de procesamiento que se concluyeron en las tablas y figuras estadísticas. Dando como resultados que la Ley 30057 influye de manera negativa en el desempeño del personal Administrativo del Instituto Regional de Oftalmología-Trujillo – 2016, debido a que según el cuestionario aplicado el personal administrativo tiene un desempeño laboral deficiente.

Rivera (2017) en su estudio “Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú” el cual tuvo como objetivo principal determinar que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, afecta el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos en el Perú. Para ello se usó un diseño no experimental de corte transversal, tipo correlacional, aplicando los instrumentos de cuestionario de 5 preguntas y revisión documentaria. Dando así como resultados que a regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, es inconstitucional, pues se afecta la esencia misma del derecho fundamental de negociación colectiva de los servidores público al eliminar el contenido económico de tal derecho; ya que si

bien el derecho a un presupuesto público equilibrado y el de negociación colectiva se encuentran estipulados en nuestra Constitución, ambos deben aplicarse bajo un criterio de proporcionalidad.

Cencia (2018) en su estudio “La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018” tuvo como objetivo principal determinar la relación de las variables de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, para ello se aplicó un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio fue de 78 servidores civiles y se usaron instrumentos de recolección de datos como encuestas en la escala de Likert las cuales fueron valoradas por expertos y fichajes. Dando, así como resultado que hay evidencias para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que la intensidad de correlación lograda es de nivel positiva media, por lo que podemos deducir que la Implementación del nuevo régimen de Servicio Civil, se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Peru-2018.

Vasquez (2018) en su estudio “Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017” tuvo como objetivo el determinar las implicancias de la Ley del Servicio Civil en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, para ello se usa un enfoque cuantitativo de tipo observacional descriptiva y explicativa, cuya muestra de estudio estuvo conformada por un total de 163 trabajadores. Dando, así como resultados que el 51,5% considera que tendría un impacto negativo en la estabilidad laboral, opinan que la Ley del Servicio Civil debe modificarse (43,6%) y un 33,1% debe derogarse. Ello me

permite considerar que, desde la perspectiva de los trabajadores, la Ley del Servicio Civil es una Ley que afectaría los derechos de los trabajadores.

Garcia et al. (2020) en su estudio “La ley 30057: sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018” tuvo como objetivo determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, la investigación fue de tipo no experimental y diseño descriptivo, la población de estudio estuvo formado por 78 trabajadores administrativos y se aplicó los instrumentos de recolecciones de datos con cuestionarios a una muestra de 65 trabajadores. Dando, como resultados que existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 47,1% manifestó estar en Acuerdo, 45,9% en Regular acuerdo y 6,9% en Desacuerdo; así también en la percepción de los abogados litigantes, ya que, 91,7% de la muestra de abogados manifestó estar en Acuerdo, 5,7% en Regular acuerdo y 2,7% en Desacuerdo.

Rojas (2021) en su estudio “Ley del servicio civil n°30057 y el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021” tuvo como objetivo determinar de qué manera la Ley del Servicio Civil N°30057 se relaciona con el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas para ello se uso una investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, la muestra de estudio corresponde a una muestra probabilística estratificada con fijación proporcional y estuvo conformada por 81 servidores públicos, las técnicas aplicadas fueron la recolección de datos a partir de cuestionarios con escala de

Likert para su evaluación, los datos recolectados pasaron por análisis estadísticos dando así resultados que los regímenes laborales 276 y 1057, con un valor de nivel de significancia igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0,05$), con un coeficiente de correlación de 0,619 nos revela que existe una relación positiva moderada entre las variables de régimen laboral y la ley de servicio civil.

Moran (2022) en su estudio “Proceso de tránsito a la ley del servicio civil para gobiernos locales caso: Municipalidad Distrital de Paucara” tiene como objetivo principal presentar el caso de la Municipalidad Distrital de Paucara, en su intento de tránsito a la Ley del Servicio Civil, por medio de revisiones del marco normativo vigente, para ello se aplicó la recopilación de información documentaria y el análisis de la misma a través de fichas evaluadoras para así concluir que se aporta información a los servidores públicos que participan en la gestión de una municipalidad, contribuye a crear la capacidad de realizar los procesos y procedimientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil y el análisis de las limitaciones encontradas, de esta manera tratar de buscar soluciones para la adecuada gestión de recursos humanos.

Moriano (2022) en su estudio “La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM” tuvo como objetivo principal evaluar las variables de Ley del Servicio Civil y mejora de la gestión institucional, para ello se aplicó el tipo de investigación aplicada descriptiva correlacional con un diseño exploratorio no experimental, en una población de estudio de 96 personas de la institución a quienes se les aplicó entrevistas; encuestas y se realizó el análisis documentario de la información disponible. Obteniendo, así como resultados que guardan relación en la medida que la “Ley del Servicio Civil” se fundamenta en el ordenamiento, estabilidad y mejora de

capacidades del recurso humano que permite a las entidades públicas “alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad”.

Ramirez et al. (2022) en su estudio “Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos” se realizó el análisis de la implementación de la reforma del servicio civil en el Perú y la manera en que se viene promoviendo. El objetivo de dicha ley tiene la finalidad de unificar en un solo régimen laboral administrativo y solucionar uno de los tantos problemas sociales trascendentales que el gobierno peruano busca corregir en las entidades públicas que forman parte del aparato estatal. La metodología en este artículo gira en torno a la revisión documental: análisis de las diferentes formas de conceptualizar este tema y los puntos más importantes que tienen las definiciones frente a esta ley, en la mejora del servicio en la calidad para la sociedad. Se valoró criterios indispensables de diversos artículos además se utilizó la técnica científica de observación, análisis y síntesis de los diversos artículos indexados dando como resultados que el estado determina la implementación de la Ley de Servicio Civil buscando alcanzar la motivación de los Trabajadores que laboran en las Instituciones públicas, ocasionando cambios importantes para la mejora de la Institución y beneficio para los trabajadores.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Regímenes laborares de la administración publica

Cencia (2018) menciona en su estudio que el año 2013 en el Perú se aprobó el proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, Ley Del Servicio Civil, en donde se plasma una nueva reforma que apunta a “reestructurar y perfeccionar la marcha de la Gestión de los Recursos Humanos en el Sector Público, mejorando así el desempeño e impacto positivo sobre el servicio público.

Además Rojas (2021) menciona que el servicio civil en el Perú muestra generalmente las próximas propiedades; multiplicidad de regímenes, normas y fuentes normativas, hay 15 maneras diversas de vinculación con el Estado. La complicación es tan descomunal que podría contradecirse que el método es enredado e inclusive confuso, la diferenciación de tratamientos ha lidiado a más de la simultaneidad de servidores con incomparables niveles en cuanto a ingreso al servicio, permanencia en el profesión, despido y conducta, esto ha lidiado que no se reclute ni se mantenga en el encargo a los más valorados, a los crecidamente motivados ni a los de sobresaliente desempeño, la diferenciación de regímenes ha conllevado en último lugar, la convivencia de servidores con normas remunerativas dispares.

A. Derechos y beneficios de los Servidores Públicos

Según Bacchini et al. (2018) de acuerdo a lo establecido en el artículo 24° de la Ley de la Carrera Administrativa, los servidores públicos tienen los siguientes derechos:

- a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole.
- b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la ley y de acuerdo al procedimiento establecido.
- c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a la Ley.
- d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta dos períodos.
- e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento.

- f) Obtener préstamos administrativos de acuerdo a las normas pertinentes.
- g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que en la ley indique.
- h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales.
- i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.
- j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos.
- k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de 15 años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.
- l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento justificado.
- m) Constituir sindicatos con arreglo a ley.
- n) Hacer uso de la huelga, en la forma que la Ley determine.
- o) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde.

B. Bonificaciones y beneficios pecuniarios:

- a) Bonificación personal, la cual se otorga en razón del 5% del haber básico por cada quinquenio de servicio, sin exceder ocho quinquenios.
- b) Bonificación familiar, la cual se fija anualmente mediante Decreto Supremo, en relación con las cargas familiares existentes. En caso que el padre y la madre trabajen para el estado, la bonificación corresponde a la madre.

- c) Gratificación por record máximo, es una asignación que se les otorga por cumplir 25 o 30 años de servicio, es equivalente a dos
- d) Remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años y de tres (3) remuneraciones mensuales totales al cumplir 30 años de servicio. Esta se otorga por única vez en cada caso.
- e) Aguinaldos, los cuales son otorgados en fiestas patrias y navidad por el monto que se fije mediante Decreto Supremo cada año.
- f) Vacaciones anuales y remuneradas, las cuales se obtienen al acumular (12) meses de trabajo efectivo.
- g) Compensación por tiempo de servicios, se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de 25 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicio.

2.2.2. Ley del Servicio Civil

Los orígenes de un servicio civil institucionalizado en Perú se remontan a 1937, cuando comenzaron a operar instituciones con responsabilidad sobre la gestión de los recursos humanos en el Estado. En un principio fue la Intendencia General de Hacienda, que años más tarde fue reemplazada por la Dirección General de Escalafón y Listas Pasivas, luego por la Dirección General del Servicio Civil, la Oficina Nacional de Personal (ONAP), el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) y, finalmente, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), actual rectora del Sistema Administrativo de Recursos Humanos. La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo 276), promulgada en 1984 y

reglamentada en 1985 y 1990. Esta ley contenía el régimen laboral general público, un sistema cerrado en el que se establecían los mecanismos de ingreso y promoción fundamentados en los principios de igualdad y de mérito, que instituía como obligatorio el concurso público y la homogeneidad remuneratoria mediante un régimen único de remuneraciones (Aguirre, 2016).

Según lo mencionado por la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013) la ley de servicio civil tiene como finalidad el dar alcance a las entidades públicas del estado para mayor eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Así mismo Aguirre (2016) sostiene que la Ley del Servicio Civil establece un régimen laboral aplicable a los trabajadores del sector público, pero no a todos sino a los nuevos trabajadores y a los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (carrera administrativa), 728 (régimen laboral privado) y 1057 (régimen CAS) decidan migrar al nuevo régimen

2.2.3. Bases teóricas de la Implementación de la Ley del Servicio Civil

Cencia (2018) menciona que el proceso de transición de los servidores y las entidades al nuevo régimen será de manera gradual y progresivo, con una duración total de seis años, a partir de la emisión de la Ley N° 30057, donde en este tiempo las entidades pasaran por varias etapas según la reglamentación de SERVIR.

A. Etapas de implementación de la Ley de Servicio Civil

Cencia (2018) menciona que existen 2 etapas en el proceso de implementación las cuales son:

a. Análisis situacional de la Entidad

Se considera que:

- La entidad o quien esta delegue, recopilará información concerniente a la situación de la entidad en dos ejes; puesto de la entidad y procesos que ejecuta la entidad.
- Los órganos y unidades orgánicas de la entidad deberán contribuir brindando la información oportuna y requerida.
- La información concerniente a los puestos se recabará mediante herramienta de mapeo de puestos en el mismo que se registrará todos los puestos de la entidad en (todos los regímenes y bajo todas las modalidades de contratación), de conformidad con la metodología aprobada por SERVIR.
- En relación a la información de los procesos, recabará mediante el mapeo de procesos.
- La comisión de tránsito analizará toda información recolectada y la situación actual de la entidad, de acuerdo a la metodología e identificará las oportunidades de mejora interna y externa, plasmado en un informe, el mismo que representará un gran compromiso de la entidad, sobre beneficios/usuarios de los servicios que brinda la entidad.

b. Aplicación de mejora interna

Según Cencia (2018) esto consistirá en la aplicación de instrumentos de Gestión: Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de procesos, analiza y determina la dotación del personal en relación a la organización de puestos y presupuestos, (de conformidad con lo

establecido en las metodologías y directivas aprobadas por SERVIR), Manual de perfiles de Puestos-MPP, (de acuerdo a la metodología aprobada por SERVIR), Valoriza los puestos, según reglamento de Compensación de la Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias, Cuadro de Puesto de la Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias, Cuadro de Puesto de la Entidad, el mismo que reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), en conformidad a lo señalado en la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.2.4. Gestión de recursos humanos en el sector público

Neves et al. (2013) menciona que la gestión de recursos humanos se define como “en el Sistema Integrado de Gestión, el mismo comprende: estrategia, entorno (marco legal, mercado laboral y otros), contexto interno (estructura, cultura y otros) en el cual las personas buscan resultados mediante los aspectos descritos, asimismo las personas deben de adecuarse a las estrategias de la organización en referencia a la visión institucional”.

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

políticas, económicas y las intencionalidades de los encargados de plantear las reformas. (Alejandría-Castro et al., 2023; Ramirez et al., 2022)

Para ello se debe llevar a cabo la:

- Organización del trabajo
- Diseño de puestos
- Administración de puestos
- Compensaciones
- Pensiones
- Desarrollo y capacitación
- Progresión en la carrera
- Relaciones Humanas y sociales
- Relaciones laborales individuales y colectivas
- Cultura y Clima Organizacional

2.2.5. Marco normativo

A. Ley Marco del Empleo Público: Según Landa (2021) esta ley “dispone algunos principios uniformizados de forma general en los vínculos de servicio (sin importar el régimen) en el Sector Público. Incluso para el abogado Juan Martínez (2017) indica que la ley de carrera que debía dictarse bajo esa Ley Marco nunca llegó a aprobarse. La uniformización efectiva nunca llegó a darse”

B. Nueva directiva del Servicio Civil (SERVIR): Según Landa (2021) esta ley da énfasis a “meritocracia y la metodología de diseño de puestos por competencias, lo cual hace un alcance muy importante en la nueva concepción de Recursos humanos. Además, no se deja de mencionar que este nuevo enfoque, conlleva a nuevos paradigmas del

Talento Humano, es por esta razón que es necesario mejorar el uso de las Tecnologías de Información.”

2.3. Definición de términos básicos

- A. Relación: Hace referencia a la existencia de la covariación, es decir que la variación se de manera conjunta.
- B. Ley del Servicio Civil: Es la ley que contiene las nuevas reglas para un servicio civil meritocrático, además que establece los derechos y deberes que debe cumplir el servicio público.
- C. Implementación: Es la acción de poner en funcionamiento o aplicar diversos métodos, medidas, técnicas y/o planes para poder llevar a cabo algún tipo de proyecto
- D. Gestión: Es el conjunto de acciones que permiten la realización de todo tipo de actividad, también puede ser referido a todos los trámites realizados con la finalidad de resolver alguna situación.
- E. Cuestionario: Es un documento que está formado por un grupo de preguntas las cuales deben ser redactadas de forma coherente y secuencial. Además, las respuestas obtenidas de este cuestionario deben ofrecer la información necesaria.
- F. Análisis: Hace referencia al estudio profundo de un objeto o situación con el fin de conocer las funciones, bases y motivos de surgimiento, creación o causas originarias.
- G. Compensación: Este término hace referencia a la remuneración que percibe un empleado por sus labores realizadas en una empresa.

H. Clima laboral: Es el conjunto de actividades y condiciones que dan dentro de una empresa y están ligadas directamente con la satisfacción de los trabajadores.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente:

Implementación de la Ley de Servicio Civil

Variable dependiente:

Gestión de recursos humanos

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 *Operacionalización de variables*

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valor
VI: Implementación de la Ley de Servicio Civil	Se medirá la implementación de la Ley de Servicio Civil a partir de la aplicación de instrumentos.	Preparación de la entidad Análisis situacional Aplicación de la mejora interna	*Conformación de la Comisión *Acciones de comunicación y sensibilización *Procesos y puestos en la entidad. *Oportunidad de mejoras *Mejora de instrumentos de gestión *Análisis y determinación de dotación *Perfiles de Puestos definidos y valorados	ORDINAL (1) Nunca (2) A veces (3) Raras Veces (4) Casi siempre (5) Siempre
VD: Gestión de recursos humanos	Son las respuestas que brindaran los trabajadores según una escala valorativa del instrumento aplicado.	Organización Compensación Desarrollo y capacitación Relaciones humanas y sociales	*Diseño de los puestos *Administración de puestos *Administración de Compensaciones *Pensiones *Capacitación. *Progresión en la carrera *Relaciones laborales individuales y colectivas *Cultura y Clima Organizacional	ORDINAL (1) Nunca (2) A veces (3) Raras Veces (4) Casi siempre (5) Siempre

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue no experimental dado a que en el estudio las variables y sus dimensiones no sufren manipulación ni experimento alguno, los resultados observados se muestran tal como se dan en su contexto natural (Bacchini et al., 2018).

3.2. Nivel de investigación

Referido al alcance de la investigación fue correlacional. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este nivel de investigación tiene como objetivo determinar el grado de correlación entre dos variables en eventos o fenómenos en un contexto específico, así como describir los acontecimientos que ocurren en ese entorno particular.

3.3. Métodos de investigación

El método que empleado según la investigación de (Vasquez, 2018) fue:

3.3.1. Método deductivo

Este método fue empleado para la recolección de información, además que se las variables de estudios fueron analizadas considerando la doctrina y legislación peruana aplicable del derecho laboral.

3.3.2. Método Analítico

Se empleó este método para la selección de información adecuada y el análisis de la misma. Además, fue aplicada en el análisis de las encuestas aplicadas a los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.

3.3.3. Método Estadístico

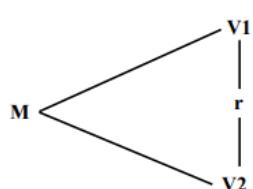
Fue utilizado a lo largo de la investigación desde la recolección de información hasta el desarrollo de las muestras y análisis para la elaboración de tablas y gráficos.

3.4. Diseño de investigación

El diseño que se aplicó para el estudio fue no experimental ya que no implicó la manipulación deliberada de las variables, también es de modo de corte transversal dado a que la recolección de datos se dio en un momento del tiempo (Bacchini et al., 2018)

Figura 1

Diseño de investigación



Nota: La figura muestra un diseño no experimental y fue tomado de (Rojas, 2021).(Rojas Puerta, 2021)

Donde:

M= Muestra

V1= Implementación de la Ley de Servicio Civil

R= Relación entre variables

V2= Gestión de recursos humanos

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población de estudio estuvo formada por los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Pasco 2023 los cuales son en total 700 entre nombrados y contratados.

3.5.2. Muestra

Según Cencia (2018) se tomara una muestra al azar, para ello se aplica la fórmula de muestra finita.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Es el tamaño de la muestra de servidores

N = Es el tamaño de la población: 700

Z = Es definido como el Nivel de confianza (95 %). Donde el valor de la distribución es normal = 1,96.

E = Margen de error= 10 % = 10/100 = 0,1

p = probabilidad de éxito= 50 = 50/100=0,5

q = probabilidad de fracaso= 50=50/100=0,5

Entonces:

$$n = \frac{700 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(700 - 1) \times 0,1^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 84.56$$

Por lo que la muestra estuvo conformada por 85 servidores entre nombrados y contratados del Gobierno Regional de Pasco.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas empleadas en la investigación fueron:

- Encuesta
- Acopio de base de datos
- Fichaje
- Los instrumentos empleados en la investigación fueron:
- Fichas textuales
- Fichas de resumen
- Fichas bibliográficas

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Respecto a la validación de los instrumentos fue evaluada por tres jueces que poseen el título académico de Doctor; a continuación, se presenta un resumen de los resultados obtenidos.

Tabla 2 *Validación de criterios de expertos*

Instrumentos de recolección de datos		
Validador	Valoración %	Dictamen
Juez 01	100	Aplicable
Juez 02	100	Aplicable
Juez 02	100	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la validación mediante juicio de expertos presentan un resultado de valoración de 100% por los tres jueces permitiéndonos aplicar los cuestionarios

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante el Alpha Cronbach, mostrado en la tabla 3.

Tabla 3 *Fiabilidad del instrumento*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad	
			N de elementos
Implementación de la Ley de Servicio Civil	0,954		29
Gestión de recursos humanos	0,946		30

El resultado de Alpha Cronbach para el instrumento Implementación de la Ley de Servicio Civil resultó 0,954 en tanto para el cuestionario Gestión de recursos humanos se tuvo 0,946, por ende, los cuestionarios permiten medir los ítems en forma confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para sistematizar y procesar la información relacionada a las variables y dimensiones consideradas en la investigación se empleó el programa estadístico SPSS V. 27, donde se elaboraron gráficos de barras y tablas de frecuencias. En el caso del análisis de prueba de hipótesis se aplicó el Tau-b Kendall para comprobar la correlación de las variables investigadas.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el análisis estadístico, se empleó la estadística descriptiva para mostrar los resultados en tablas de frecuencia y porcentajes, así como gráficos de barras para cada variable estudiada. Luego, se procedió con el análisis inferencial. Para examinar la relación entre las variables, utilizamos el análisis inferencial

mediante la correlación de Tau-b Kendall utilizando el software estadístico SPSS-27, después de haber realizado previamente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Las consideraciones éticas de este proyecto son la información previa y autorización de consentimiento informado de cada trabajador que participara en el estudio. Por tanto, se respetó a la persona, velando su dignidad, así como la confidencialidad presentada en el consentimiento informado, dichos actos respondieron a la aplicación de los principios éticos de la investigación. Así mismo la información obtenida solo fue almacenada por las personas a cargo de la investigación y fueron almacenadas hasta el culminar de ella.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para llevar a cabo la recolección de datos, se tomaron en cuenta las variables relevantes del estudio. Se amplió la información utilizando la teoría relacionada con la gestión empresarial y el desarrollo de empresas, lo cual enriqueció los indicadores de cada área de estudio. Una vez que se diseñaron los cuestionarios, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo valores de 0.954 para la Implementación de la Ley de Servicio Civil y 0.946 para la Gestión de recursos humanos. Además, se sometieron los cuestionarios a la validación por parte de expertos, quienes evaluaron los ítems con un resultado de valoración en 100% aplicables para ambos cuestionarios, lo que aseguró la fiabilidad y solidez de los cuestionarios para su aplicación en el estudio.

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta. Posteriormente, los datos recopilados fueron codificados, organizados y procesados utilizando el software estadístico SPSS V. 27. Se empleó la estadística

descriptiva para realizar estimaciones y se utilizó la estadística inferencial para examinar las correlaciones entre las variables de interés.

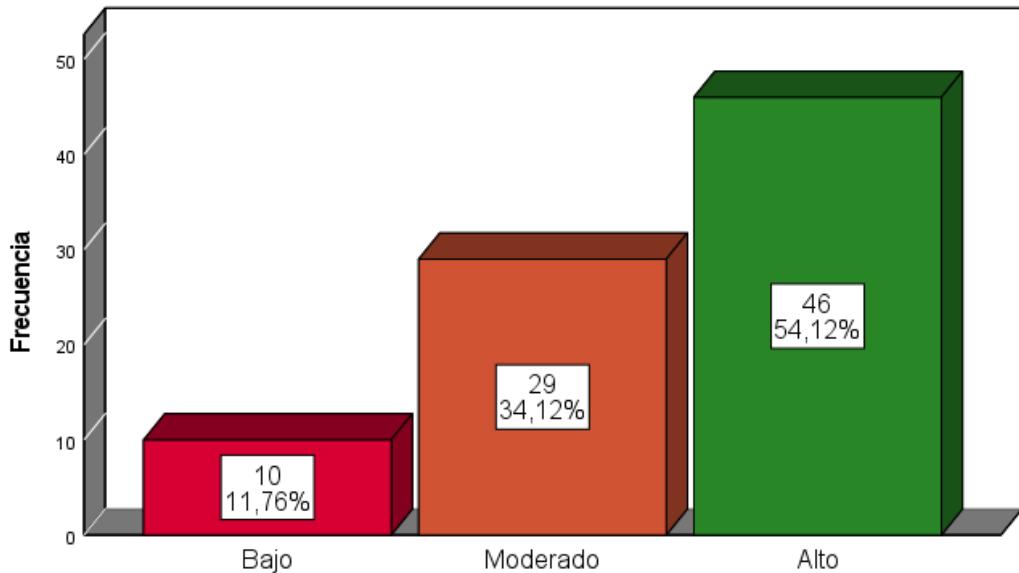
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Resultados descriptivos de la variable Implementación de la Ley de Servicio Civil y sus dimensiones

Tabla 4 *Implementación de la Ley de Servicio Civil*

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	10	11,76%
Moderado	29	34,12%
Alto	46	54,12%
Total	85	100,00%

Figura 1 *Implementación de la Ley de Servicio Civil*



Interpretación:

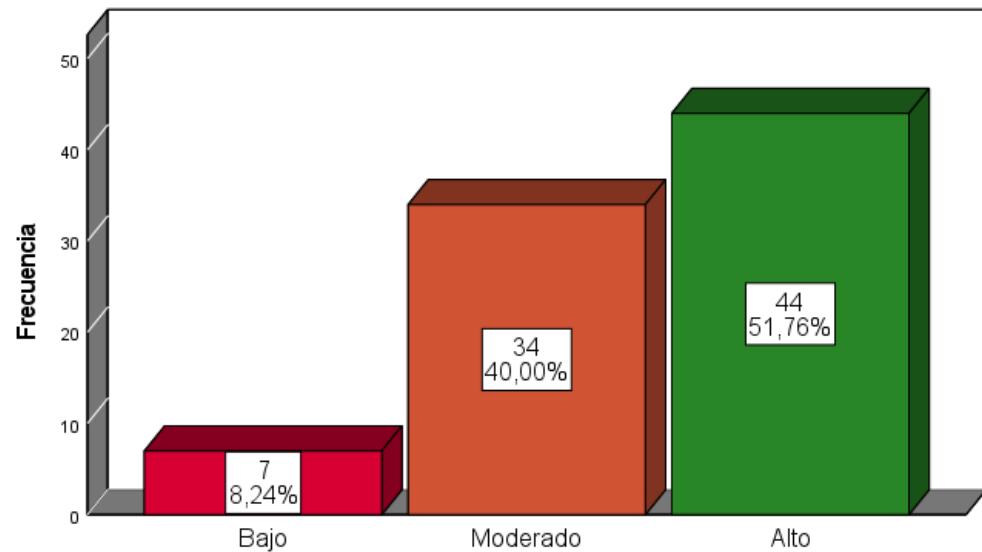
En la tabla y figura se observa que, del total de encuestados el 54,12% manifiestan que la implementación de la ley del Servicio Civil en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023 es de nivel alto, seguida del 34,12 en regular y

11,76% en bajo. Por lo que, de la perspectiva de los servidores todavía falta realizar acciones y procedimientos que el gobierno debe optar para el paso al nuevo régimen de servicio civil, así como un adecuado conocimiento de las herramientas para dicho tránsito

Tabla 5 *Preparación de la entidad*

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	7	8,24%
Moderado	34	40,00%
Alto	44	51,76%
Total	85	100,00%

Figura 2 *Preparación de la entidad*



Interpretación:

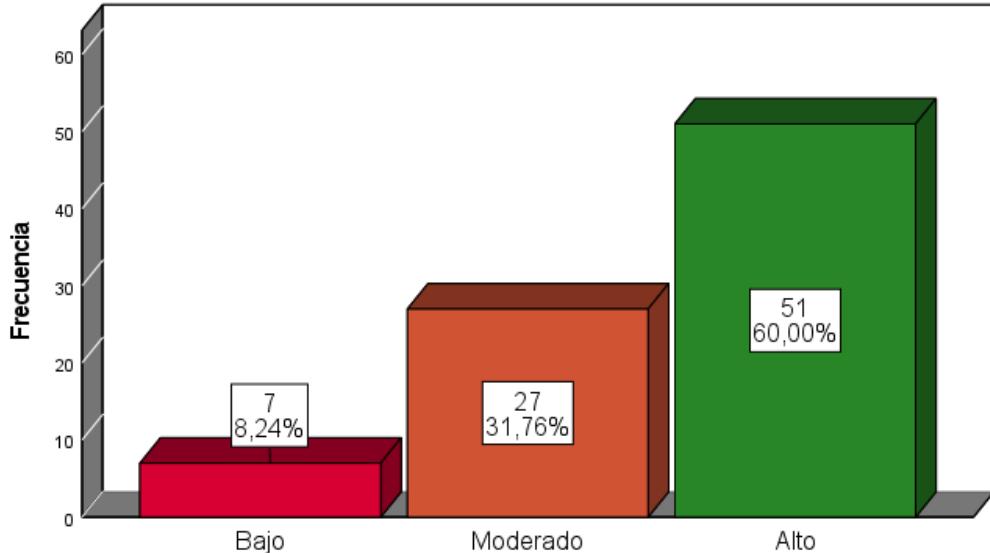
Conforme a los resultados, se observa que el 51,76% de los servidores del Gobierno Regional de Pasco, manifiestan que el nivel de preparación de la entidad es de nivel alto, mientras que el 40,00% consideran un nivel moderado, indicando que, según la percepción de los empleados públicos, aún se requiere

llevar a cabo acciones y diseñar estrategias requeridas en la implementación del nuevo sistema del Servicio Civil en el Gobierno Regional

Tabla 6 Análisis situacional

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	7	8,24%
Moderado	27	31,76%
Alto	51	60,00%
Total	85	100,00%

Figura 3 Análisis situacional



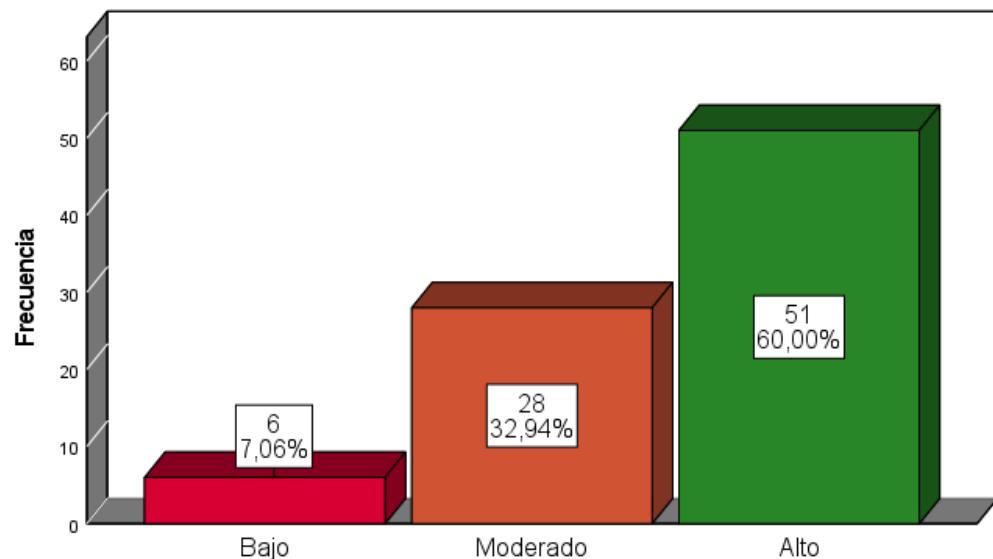
Interpretación:

Conforme a los resultados, se observa que el 60,00% de los servidores del Gobierno Regional de Pasco, el nivel de análisis situacional de la entidad en nivel alto, mientras que el 31,76 % en moderado y bajo de 8,24%, predominando en el análisis situacional el nivel alto, pero un nivel considerable de moderado, por lo que, aún no se tienen en claro sobre el análisis situacional en el cambio al nuevo régimen del Servicio Civil.

Tabla 7 Aplicación de la mejora interna

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	6	7,06%
Moderado	28	32,94%
Alto	51	60,00%
Total	85	100,00%

Figura 4 Aplicación de la mejora interna



Interpretación:

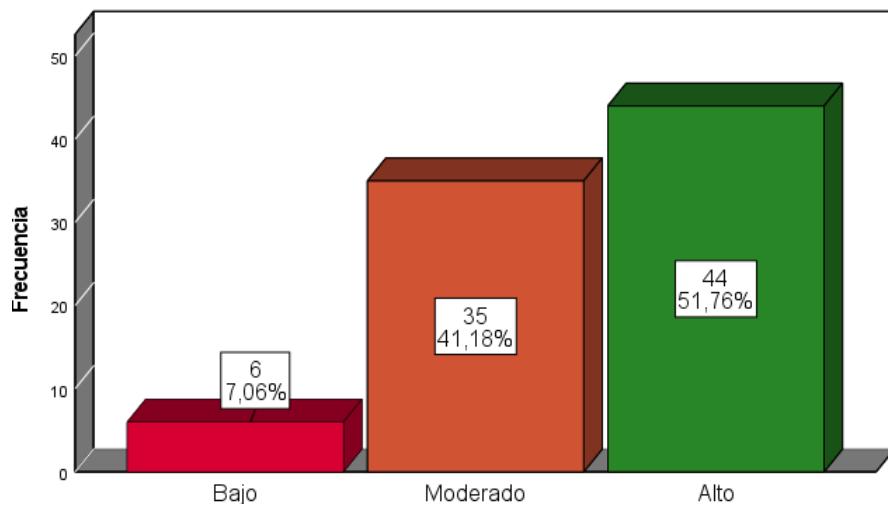
Según los resultados, se observa el 60,00% de los servidores del Gobierno Regional de Pasco, manifiestan que el nivel de aplicación de mejora Interna de la entidad es de nivel alto, el 32,94% en moderado, en nivel bajo el 7,06%, predominando en ello el nivel alto seguida de moderado. Esto significa que desde la perspectiva de los servidores Civiles todavía aún falta realizar actividades de mejora interna dentro de la organización de la Entidad.

Resultados descriptivos de la variable Gestión de recursos humanos y sus dimensiones

Tabla 8 *Gestión de recursos humanos*

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	6	7,06%
Moderado	35	41,18%
Alto	44	51,76%
Total	85	100,00%

Figura 5 *Gestión de recursos humanos*



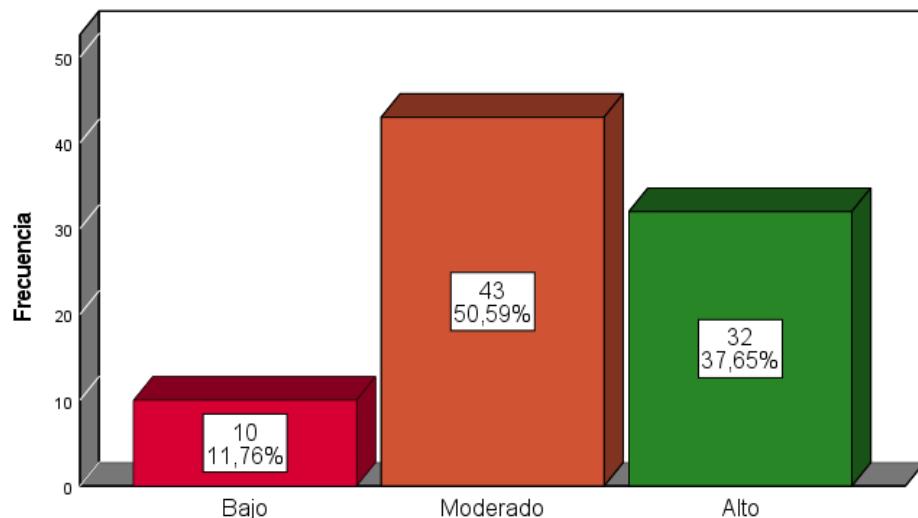
Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 51,76% de los servidores del Gobierno Regional de Pasco, manifiestan que la variable de Gestión de Recursos Humanos es de nivel alto, mientras que el 41.18% indican en moderado y nivel bajo solo el 7,06%, predominando en ello el nivel alto seguida de moderado. Esto indica que, según la percepción de los empleados públicos, aún se deben llevar a cabo acciones para mejorar la gestión de los recursos humanos de manera más efectiva en el Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 9 *Organización*

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	10	11,76%
Moderado	43	50,59%
Alto	32	37,65%
Total	85	100,00%

Figura 6 *Organización*



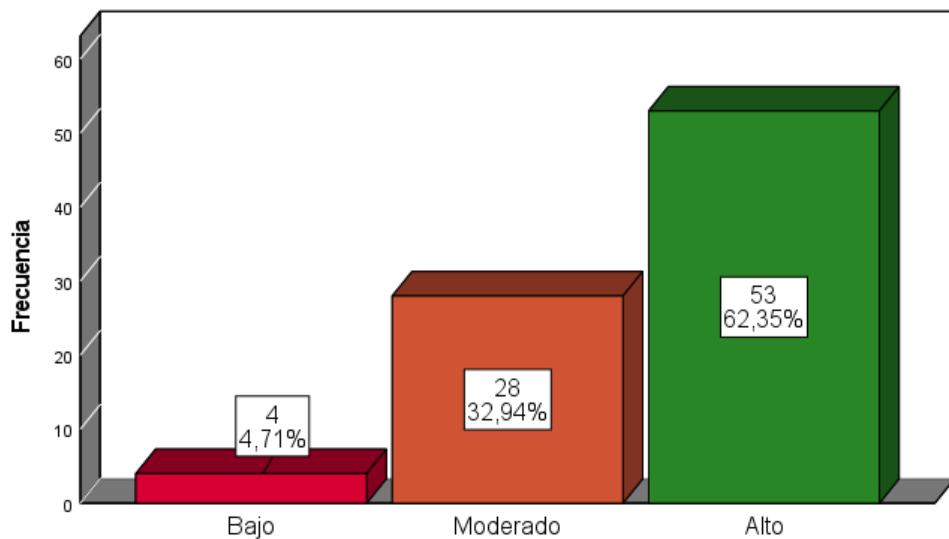
Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 50,59% de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco, señalan que el nivel de organización de la Gestión de Recursos Humanos es de nivel moderado, seguida del 37,65% consideran un nivel alto y nivel bajo de 11,76%, predominando el nivel moderado. Esto indica que, según la percepción de los empleados públicos, el grado de organización en la gestión de Recursos Humanos, particularmente en lo referente al diseño y administración de puestos, es moderado.

Tabla 10 *Compensación*

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	4	4,71%
Moderado	28	32,94%
Alto	53	62,35%
Total	85	100,00%

Figura 7 *Compensación*



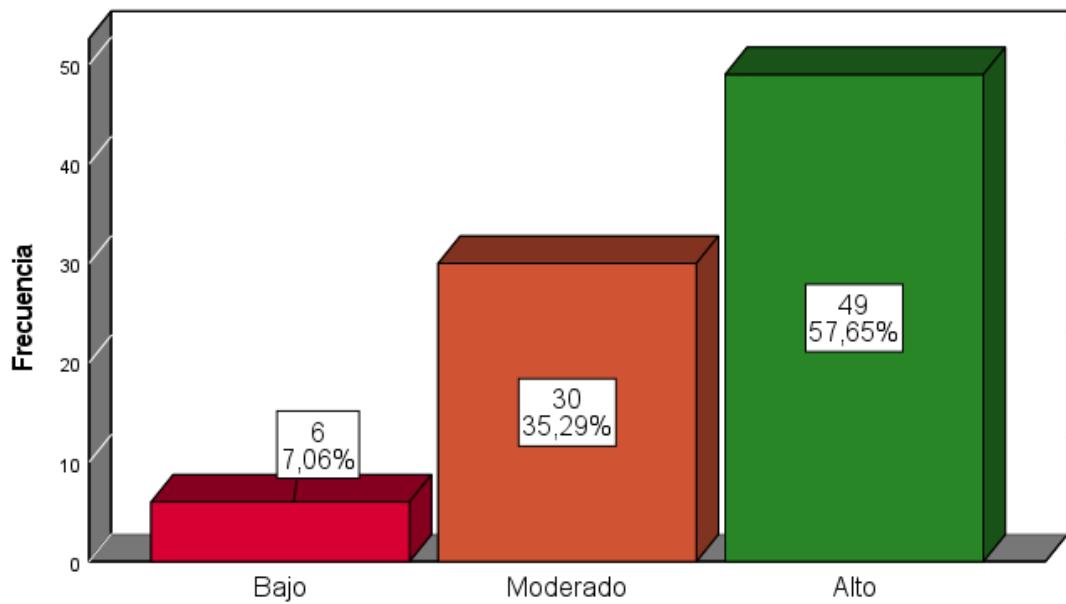
Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 62,35% de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco, señalan el nivel de compensación es de nivel alto, el 32,94% en nivel moderado y mientras el 4,71 % en nivel bajo, predominando el nivel alto y moderado. Desde la visión de los empleados, el nivel de compensación no satisface sus expectativas.

Tabla 11 *Desarrollo y capacitación*

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	6	7,06%
Moderado	30	35,29%
Alto	49	57,65%
Total	85	100,00%

Figura 8 Desarrollo y capacitación



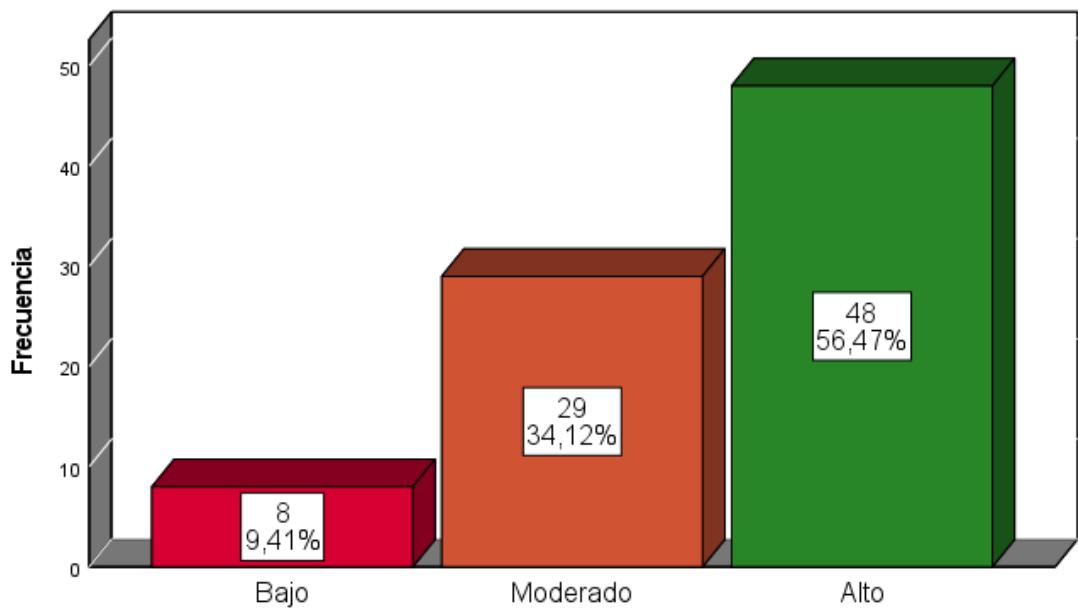
Interpretación:

Se observa que el 57,65% de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco, manifiestan que el nivel de desarrollo y la capacitación de la entidad es de nivel alto, seguida del 35,29% en nivel moderado y bajo del 7,06%. Desde el punto de vista de los empleados, todavía se necesitan llevar a cabo acciones para facilitar el desarrollo y la capacitación, con el objetivo de mejorar las habilidades y capacidades de los servidores.

Tabla 12 Relaciones humanas y sociales

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	8	9,41%
Moderado	29	34,12%
Alto	48	56,47%
Total	85	100,00%

Figura 9 Relaciones humanas y sociales



Interpretación:

Se observa que el 56,47% de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco, manifiestan que el nivel de relaciones humanas y sociales de la entidad es de nivel alto, seguida del 34,12% y en bajo 9,41%. Desde la óptica de los colaboradores, aún hay acciones pendientes para facilitar una socialización apropiada entre los servidores civiles, así como para mejorar las relaciones interpersonales y grupales, la cultura organizacional y el ambiente laboral

4.3. Prueba de hipótesis

La tabla 19 presenta el análisis de la normalidad de los datos. Dado que el tamaño de la muestra fue inferior a 50, se procedió a utilizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad. En ambas variables, los resultados arrojaron un valor de significancia menor a 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por emplear la prueba no paramétrica de Tau-b de Kendall, para poner a prueba las hipótesis.

Tabla 13 Pruebas de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.	Kolmogórov-Smirnov
V1: Implementación de la Ley de Servicio Civil	0.213	35	0.000	
V2: Gestión de recursos humanos	0.163	35	0.020	

Prueba de hipótesis general

La hipótesis general establece que:

Ha: Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Tabla 14 Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Gestión de recursos humanos
Tau_b de Kendall	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,706
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión de recursos humanos	N	85	85
		Coeficiente de correlación	,706	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 14 se puede apreciar la relación entre la implementación del régimen del servicio civil y la Gestión de Recursos Humanos, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,706, lo que indica que existe correlación positiva media.

Esta relación, es evidenciada con una significancia bilateral asintótica de 0,000 inferior al 0,05, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Tabla 15 *Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Organización
Tau_b de Kendall	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,565
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Organización	Coeficiente de correlación	,565	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

En la tabla 15 se puede apreciar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,565, lo que indica que existe correlación positiva media. Esta relación, es evidenciada con una significancia bilateral asintótica de 0,000 inferior al 0,05, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la

implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Tabla 16 *Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Compensación
Tau_b de Kendall	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,680
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Compensación	Coeficiente de correlación	,680	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

En la tabla 16 se puede apreciar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,680, lo que indica que existe correlación positiva media. Esta relación, es evidenciada con una significancia bilateral asintótica de 0,000 inferior al 0,05, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Tabla 17 *Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y la capacitación*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Desarrollo y capacitación
Tau_b de Kendall	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,482
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desarrollo y capacitación	Coeficiente de correlación	,482	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

En la tabla 17 se puede apreciar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y desarrollo y capacitación, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,482, lo que indica que existe correlación positiva débil. Esta relación, es evidenciada con una significancia bilateral asintótica de 0,000 inferior al 0,05, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Ho: Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

Tabla 18 *Correlación de la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas sociales*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Relaciones humanas y sociales
Tau_b de Kendall	Implementación de la Ley de Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,526
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Relaciones humanas y sociales	Coeficiente de correlación	,526	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

En la tabla 18 se puede apreciar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y relaciones humanas y sociales, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,526, lo que indica que existe correlación positiva media. Esta relación, es evidenciada con una significancia bilateral asintótica de 0,000 inferior al 0,05, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe la relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023.

4.4. Discusión de resultados

La investigación “Relación de la implementación de la ley del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023”, fue fundamental porque buscó correlacionar las variables y sus dimensiones.

Para el objetivo general, se estableció la relación positiva media y significativa ($p<0,000$) entre la implementación del régimen del servicio civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,706. Reporte similar tuvo Cencia (2018) quien ha identificado la presencia de una relación positiva (Tau-b de Kendall de 0,550) entre los niveles de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica. Estos hallazgos sugieren que a medida que se lleva a cabo la implementación del Servicio Civil, existe una relación positiva entre esta implementación y la gestión de los recursos humanos en las entidades gubernamentales. Esto puede implicar que una implementación efectiva del régimen del Servicio Civil puede estar asociada a una mejor gestión y administración de los recursos humanos en estas instituciones, promoviendo posiblemente un ambiente laboral más eficiente y bien administrado.

En cuanto al primer objetivo específico, se precisó la relación positiva media y significativa ($p<0,000$) entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,565. En ese aspecto, la implementación efectiva de la Ley de Servicio Civil puede estar contribuyendo positivamente a la organización y estructura del Gobierno Regional de Pasco. Esto podría reflejarse

en una mejor gestión de recursos humanos, estructura organizativa más eficiente, procesos de trabajo más claros y una mejor coordinación entre los diferentes departamentos o áreas. Como señala Moriano (2022), la implementación del Servicio Civil definitivamente fortalece a la entidad pública, al disponer de una nueva gestión pública, basada en la modernidad de sus procesos, sistemas y principalmente una organización más ordenada con personal competente, integro y con orientación al servicio que se materializará en servicios de calidad y logro de objetivos y metas institucionales. Aunque (Cencia, 2018) reportó que no existe correlación entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Huancavelica. Por lo que señala, que en la actualidad los servidores civiles no tienen una perspectiva definida acerca del diseño de puestos y sobre la administración de puestos. En ese sentido, se resalta la evaluación de una reforma y ejecución de la Ley 30057, que involucra la necesidad de realizar acomodamiento a un modelo pertinente. Donde el cambio es sólo una condición, no un valor. Porque las organizaciones enfrentan varias formas de cambio bajo condiciones, aclarando algunos y haciendo otros más problemáticos, en ese sentido el cambio de distribución del poder mediante la eliminación de los puestos de subgerentes y el cambio de la cultura organizacional para enfatizar el servicio público y resolución de problemas (Ramirez et al., 2022).

En cuanto al segundo objetivo específico, se señaló la relación positiva media y significativa ($p<0,000$) entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,680. En cuando a la correlación, resultados cercanos tuvo (Cencia, 2018) quien determinó que la significancia bilateral

asintótica (0.00) es menor que el nivel de significancia teórica (0.05), contrastando que existe correlación entre las variables evaluadas en el Gobierno Regional de Huancavelica, significa que los empleados del sector público tienen una comprensión clara sobre la compensación, es decir, los salarios y las ventajas que la institución proporcionará al empleado como reconocimiento por los servicios prestados cuando se haya trasladado al sistema del Servicio Civil dentro de la entidad Cencia (2018). Es así que, el régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles Aguirre (2016). Como señala Ramirez et al. (2022) el personal calificado obtiene un puesto laboral de mayor responsabilidad de tal manera a mejora de su compensación y un adecuado nivel organizacional

En cuanto al tercer objetivo específico, se precisó la relación positiva débil y significativa ($p<0,000$) entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,482. Reporte similar tuvo Cencia (2018) quien encontró una correlación significativa entre la Implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Huancavelica, es decir que los trabajadores del servicio civil tienen una comprensión clara sobre la necesidad de capacitación y crecimiento personal. Reconocen la importancia de especializarse y prepararse adecuadamente para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Asimismo, son conscientes de que esto les facilitará la oportunidad de avanzar en sus carreras a través de concursos basados en méritos. Asimismo, reportó una correlación positiva directa de nivel

bajo entre las variables de estudio: Ley del Servicio Civil N°30057 y la Gestión del desarrollo y capacitación en una universidad nacional (Rojas, 2021).

En cuanto al cuarto objetivo específico, se señaló la correlación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,526 de grado positiva media y significativa ($p<0,000$). Reporte similar tuvo Cencia (2018) quien halló que existe correlación entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y las relaciones humanas en el Gobierno Regional de Huancavelica, resaltando la importancia de políticas o estrategias que favorezcan el desarrollo de relaciones humanas positivas en el contexto laboral y que puedan estar vinculadas directamente a la implementación exitosa del Servicio Civil en las entidades gubernamentales, lo que podría contribuir a un ambiente laboral más productivo y cohesionado. En ese sentido, Llerena (2016) sugiere que la Autoridad Nacional de Servicio Civil formule políticas dirigidas al desarrollo de valores y fortalecimiento de la cultura organizacional para generar el cambio de actitudes en los servidores públicos que genere buenas relaciones interpersonales con miras al mejor desempeño individual y colectivo.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación positiva media y significativa ($p<0,000$) entre la implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,706. Por lo que, una implementación efectiva del régimen del Servicio Civil estará asociada a una mejor gestión y administración de los recursos humanos en la entidad.
2. Se precisó la relación positiva media y significativa ($p<0,000$) entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,565. Por lo que, la implementación de la ley contribuye positivamente a la organización y estructura de la entidad, con una mejor gestión de recursos humanos, procesos de trabajo más claros y una mejor coordinación entre las diferentes áreas.
3. Se demostró la relación positiva media y significativa ($p<0,000$) entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,680. Es así que, una implementación exitosa de la ley puede asociarse positivamente en la compensación ofrecida a los empleados con implicancias en el aspecto salarial, beneficios u otros incentivos relacionados con la retribución laboral.
4. Se precisó la relación positiva débil y significativa ($p<0,000$) entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,482. lo que sugiere que la implementación de la ley no tiene un impacto muy fuerte, aunque es directo en el fomento de programas de desarrollo y capacitación en la entidad gubernamental.

5. Se obtuvo la correlación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, con un coeficiente de Tau-b de Kendall de 0,526 de grado positiva media y significativa ($p<0,000$). Resaltando la importancia de políticas o estrategias que favorezcan el desarrollo de relaciones humanas positivas en el contexto laboral y que puedan estar vinculadas directamente a la implementación exitosa del Servicio Civil en las entidades gubernamentales.

RECOMENDACIONES

1. Al Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, establecer un programa de formación continua en gestión de recursos humanos para el personal, incluyendo capacitación en técnicas de reclutamiento, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. Esto fortalecerá las habilidades y competencias necesarias para una gestión eficaz del capital humano en la entidad gubernamental.
2. Establecer mecanismos efectivos para involucrar a todos los niveles de la organización en la implementación de la ley, con creación de espacios para opiniones de los empleados respecto a los cambios derivados de la ley. Fomentar una cultura de retroalimentación bidireccional ayudará a identificar oportunidades de mejora, permitiendo ajustar políticas y procedimientos de acuerdo con las necesidades y perspectivas reales de los trabajadores.
3. En la entidad gubernamental, realizar una evaluación exhaustiva de la estructura salarial y los paquetes de beneficios para garantizar que estén alineados con el mercado actual y las expectativas de los empleados. Además, considerar la implementación de incentivos basados en el rendimiento para reconocer el esfuerzo y la excelencia laboral.
4. Al Gobierno Regional Pasco, Perú, 2023, crear programas específicos que promuevan habilidades sociales como la empatía, la resolución de conflictos, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Estos programas podrían incluir talleres, sesiones de entrenamiento y actividades grupales diseñadas para mejorar las relaciones interpersonales, fomentar la colaboración y promover un ambiente laboral armonioso. Además, se deberían establecer políticas que respalden la inclusión, la diversidad y la igualdad en el entorno laboral para promover relaciones humanas positivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Caballero, M. (2016). Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología-Trujillo - 2016. In *Universidad Cesar Vallejo* (Vol. 6, Issue August).
- Alejandría-Castro, C. A. y Fasanando-Puyo, T. y Rojas-Vela, J. y Fasanando-García, S. W. (2023). Enfoques de la gestión organizacional en el sector público. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e456. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.456>
- Armijos Mayon, F. y Bermúdez Burgos, A. y Mora Sánchez, N. (2017). Age management of human resources. *Proceedings of the 14th International Symposium on Operational Research, SOR 2017, 2017-Septem*, 235–241. <https://doi.org/10.1201/9781315369051-4>
- Bacchini, R. D. y Vázquez, L. V. y García Fronti, J. I. (2018). Introducción a la probabilidad y estadística. In *Cengage Learning*.
- Barrios Ipenza, E. (2015). Comentarios a la ley del servicio civil y sus reglamentos. *Universidad Continental*.
- Cencia, A. (2018). La implementación del nuevo régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 1–101. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31226>
- Chancha Ayala, T. y Zurita Surichaqui, N. N. y Quispe Ochoa, R. M. y Solórzano Zavala, J. R. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(6), 1879–1907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Garcia Mancisidor, M. y Mozombite Hernandez, G. y Alvarado Peréz, N. (2020). La Ley 30057: Sanciones En La Percepción De Los Trabajadores Administrativos Del

Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. In *Universidad Nacional de Ucayali*.

http://www.repository.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU_FOREST_AL_AC_2016-DANNY_MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y PEREZ_RUBEN

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill*, 1(Mexico), 714.

Landa Rojas, M. J. (2021). Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

Llerena Zea, B. (2016). Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015. In *Universidad Católica de Santa María*.

Martinez Ortiz, J. J. (2022). Reforma del servicio civil: recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 2, 205–245.
<https://doi.org/10.1787/9789264265226-9-es>

Moran Cusi, S. (2022). Proceso de tránsito a la ley del servicio civil para gobiernos locales caso: Municipalidad Distrital de Paucara. *Llamkasun*, 3(2), 106–113.
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i2.110>

Moriano, N. (2022). La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17607>

Neves Mujica, J. y Cortés Carcelén, J. C. y Miranda Hurtado, G. (2013). Discusión entorno a la Ley del Servicio Civil. *Ius Et Veritas*, 23(46), 430–440.

Panduro, S. P. y Flores, E. (2021). Gestión de recursos humanos en el sector público de

América latina , 2017-2021 : revisión sistemática Human resources management in the public sector of latin America , 2017-2021 : systematic review. *Ciencia Latina*, 2215, 2017–2021.

Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057. *El Peruano*, 25.

Ramirez Chipa, C. y Cardenas Serna, H. y Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911–2935.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292

Rivera Parra, A. (2017). Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú. *Universidad Privada Del Norte*, 354. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10720>

Rojas Puerta, C. (2021). Ley del servicio civil N°30057 y el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas - 2021. In *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*.

Vasquez, H. (2018). Ley Del Servicio Civil Y Su Implicancia En La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De La Geresa Lambayeque. Perú, 2017. *Universidad Señor de Sipán*, 1–86.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/VásquezCarhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

A: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Relación de la implementación de la ley del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023

Estimado (a) Servidor (a).

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

DATOS GENERALES:

Unidad Orgánica: _____

Fecha:/...../.....

Sexo: (M) (F)

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

INSTRUCCIÓN: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 29 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

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

Nº	ITEMS	Categorías				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN DE LA ENTIDAD						
1	¿El Gobierno Regional con qué frecuencia la Oficina de Gestión de Recursos Humanos le ha dado a conocer la ruta que la Entidad deberá seguir para transitar a la Ley de Servicio Civil?					
2	¿Alguna vez el Gobierno Regional a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha brindado información dando a conocer que la Entidad debe conformar la Comisión de Tránsito para transitar al Ley de Servicio Civil?					
3	¿Considera que la conformación de la Comisión de Tránsito, impulsará el proceso, la difusión y supervisión en el desarrollo de cada etapa?					
4	¿Cómo servidor público, de ser el caso, está en la disposición de formar parte de la comisión de tránsito?					
5	¿El Gobierno Regional ha desarrollado acciones de difusión, y estrategias de sensibilización respecto al proceso de tránsito de la Entidad para que estas conozcan los objetivos, importancia y beneficios de la Ley de Servicio Civil?					
6	¿Cómo servidor público, se ha informado por cuenta propia acerca de la Ley del Servicio Civil?					
7	¿Cree Ud. que los objetivos de la Ley del Servicio Civil mejorarán la calidad de Servicio de la Entidad?					

8	¿Considera Ud. que, a la migración a la Ley del Servicio Civil, será beneficioso para su crecimiento personal y profesional en la Administración Pública?				
9	¿En el Gobierno Regional se viene utilizando las directivas y formatos oficiales publicados por SERVIR, como herramientas de trabajo en la implementación del mismo?				
10	¿Considera un reto generar el cambio de enfoque o cultura de la Gestión de Recursos Humanos en el Estado, pasando de un rol administrativo a uno que sea basado en el desarrollo del servidor?				
DIMENSIÓN 2: ANALISIS SITUACIONAL					1 2 3 4 5
11	¿Alguna vez el Gobierno Regional ha realizado un inventario de puestos de la Entidad, que permita el recojo y sistematización de los puestos para conocer las funciones de los puestos y ocupantes?				
12	¿Conoce si el Gobierno Regional ha realizado un inventario de procesos de la Entidad, que permita conocer los procesos que ejecuta para el cumplimiento de sus funciones?				
13	¿Alguna vez el Gobierno Regional ha realizado el Mapeo de Puesto Clasificado según régimen y metodología de SERVIR, que sirva de insumo para que la Entidad determine la dotación de Servidores Civiles?				
14	¿Los responsables han hecho un informe sobre Mapeo de Puestos clasificándolos según su régimen y metodología de Servir, recogiendo información de la situación actual de la entidad?				
15	¿Los responsables han hecho un informe sobre identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos?				
16	¿Su jefe, participa en el establecimiento de políticas de RR. HH				
17	¿Sabe si el Gobierno Regional como entidad interesada ha dado “inicio de proceso de implementación ante la Presidencia Ejecutiva de SERVIR”?				
18	¿Está de acuerdo Ud. que la entidad donde labora se adecue al proceso de oportunidades de mejoras internas en relación a la Ley del Servicio Civil?				
19	¿Considera que la Implementación de la ley tendrá impacto de cambios dramáticos en los servidores civiles el Gobierno Regional?				
20	El G.R. a fin de tener una organización más productiva y competitiva, en relación al plan de mejoras, ¿busca optimizar la efectividad a través de herramientas y conjuntos de acciones?				
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DE LA MEJORA INTERNA					1 2 3 4 5
21	¿El Gobierno Regional ha realizado la identificación de oportunidades de mejora de puestos y procesos que permitan mejorar los procesos críticos que ejecuta la Entidad?				
22	¿El Gobierno Regional ha realizado el análisis de la Dotación de los Recursos Humanos que requiere la Entidad?				
23	¿El Gobierno Regional ha realizado la actualización y aprobación de documentos e instrumentos de Gestión, en relación a los recursos Humanos de la entidad y normativa vigente?				
24	¿El Gobierno Regional requiere de la elaboración de esquema de equipos funcionales y plan de trabajo para la mejora continua?				
25	¿A la actualidad el Gobierno Regional ha tomado acción alguna, referente a la elaboración de los perfiles de puestos y la valorización de estos, establecidos en el análisis de dotación?				
26	¿Su área revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas y estas estén de acuerdo a las normas?				
27	¿En los últimos años su área ha sido implementada con un manual de procesos?				
28	¿Considera que la propuesta de reorganización de la entidad que en concordancia a la reforma de la ley del servicio civil beneficiarán en un grado significativo a la entidad?				
29	¿Considera Ud. que el Ordenamiento y entrada en vigencia del servicio civil influirá en cuanto a beneficios para los que pasen al nuevo régimen de carrera pública?				

Cuestionario

Relación de la implementación de la ley del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023

Estimado (a) Servidor (a).

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

DATOS GENERALES:

Unidad Orgánica: _____

Fecha:/...../.....

Sexo: (M) (F)

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

INSTRUCCIÓN: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 30 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

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

Nº	ITEMS	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud. que el Gobierno Regional actualiza los instrumentos de gestión de la entidad, relacionado a la Gestión de Recurso Humanos según la normativa vigente?					
2	¿Cree Ud., que la rotación y/o asignación del personal a los puestos se dan en función a lo establecido en los documentos de Gestión como MOF, ROF, CAP-P?					
3	¿Cree Ud. que el G.R. en mérito a la reforma del Servicio Civil, establece el reordenamiento de cargos, características y condiciones de las funciones según cada puesto?					
4	¿El Gobierno Regional actualmente administra los puestos en función a lo que comprende la valorización de puestos según el PAP?					
5	En aplicación de la ley del Servicio Civil, ¿Considera Ud. que el Cuadro de Puestos de la Entidad, facilitará la planificación, administración y gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco?					
6	¿Cree Ud. que el Gobierno Regional administra de manera eficiente la Gestión de Recursos Humanos?					
7	¿Ha sido rotado de puesto de trabajo en los últimos 6 meses?					
8	¿El Gobierno Regional, cuenta con las políticas y procedimientos escritos y aprobados para llevar a cabo los diferentes procesos relacionados a la administración de Recursos Humanos?					
DIMENSIÓN 2: COMPENSACION		1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. que hay una igualdad entre la escala de remuneraciones del Gobierno Regional de Pasco, en comparación con otros Gobiernos Regionales?					
10	¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al cargo, funciones y responsabilidades que asume según su escala remunerativa actual?					

11	¿En el tiempo que labora ha recibido algún incremento en sus ingresos, tales como: Remuneración, ¿incentivo bonificación u otros?				
12	¿La remuneración que percibe Ud. es suficiente para cubrir su canasta familiar y mejorar su calidad de vida?				
13	¿Considera Ud. que su aporte al sistema Pensionario, es suficiente como previsión para cuándo cese?				
14	¿Está de acuerdo que, para su aporte a su fondo de pensiones, solo sea deducido de algunos conceptos remunerativos y no del ingreso total que percibe?, responda si corresponde.				
15	¿Cree Ud. que la coexistencia de los 03 regímenes laborales (D.L. 276, D.L. N° 728 y D.L. 1057), genera desorden administrativo, distorsiones y desmotivación de personal en relación a la compensación económica?				
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO Y CAPACITACIÓN					1 2 3 4 5
16	¿Ha recibido un programa de inducción y/o Capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?				
17	¿Ha recibido algún tipo de Capacitación por parte de la Entidad?				
18	¿Cree Ud. que las capacitaciones que le otorga la entidad están alineadas a los objetivos del Área en el que labora?				
19	¿Cree estar bien capacitado y formado para atender al usuario?				
20	¿Considera que mejorará sus competencias y capacidades en cuanto a la calidad de servicios, con la implementación del Plan de Desarrollo de Personas PDP?				
21	Considera que la Progresión de Carrera con la Ley de Servicio Civil, beneficiará sus expectativas de desarrollo profesional, para ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier entidad del Estado.				
22	¿Considerando que la meritocracia tiene como fin mejorar la calidad de los servidores, incentive despidos masivos?				
DIMENSIÓN 4: RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES					1 2 3 4 5
23	¿Considera que la calidad del Clima Laboral es óptima en el Gobierno Regional de Pasco?				
24	¿Si estuviera en medio de un conflicto de intereses sabe a dónde acudir dentro de la entidad?				
25	¿El sindicato de trabajadores del Gobierno Regional de Pasco soluciona los conflictos laborales de los trabajadores?				
26	¿Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo?				
27	¿Es buena la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?				
28	¿Su jefe promueve el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales?				
29	¿Cree que la institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base al desempeño y/o méritos alcanzados?				
30	¿El clima laboral que hay en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?				

B. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023? ¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023? ¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023? ¿Cuál es la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023. Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023. Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023. Determinar la relación entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la organización en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023. Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y la compensación en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023. Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y el desarrollo y capacitación en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023. Existe una relación significativa entre la implementación de la Ley de Servicio Civil y las relaciones humanas y sociales en el Gobierno Regional de Pasco, Perú, 2023.</p>	<p>Variables independientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la Ley de Servicio Civil <p>Variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos 	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Diseño Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: Trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p>Muestra: 85 trabajadores</p>

C. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OPINIÓN DE JUICIO DE VALOR

INSTRUCCIONES: El presente documento tiene por objetivo validar los diferentes ítems y lograr juicios de valor de diferentes expertos, que al final estas sean comparables. Marca con un aspa (X) si su opinión es imprescindible, importante, poco importante o irrelevante en cada ítem.

Evaluador / experto: : Dr. Marino Teófilo PAREDES HUERE

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Lugar y fecha: : CERRO DE PASCO 30/10/2023

Grado de relevancia o importancia de la prueba	NÚMERO DE ÍTEMES																												TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Nº
Imprescindible	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	100	
Importante																															
Poco importante																															
Irrelevante																															


FIRMA
DNI: 20881737

OPINIÓN DE JUICIO DE VALOR

INSTRUCCIONES: El presente documento tiene por objetivo validar los diferentes ítems y lograr juicios de valor de diferentes expertos, que al final estas sean comparables. Marca con un aspa (X) si su opinión es imprescindible, importante, poco importante o irrelevante en cada ítem.

Evaluador / experto: : Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Lugar y fecha: : CERRO DE PASCO 30/10/2023

Grado de relevancia o importancia de la prueba	NÚMERO DE ÍTEMS																												TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Nº
Imprescindible	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	100	
Importante																															
Poco importante																															
Irrelevante																															

.....
FIRMA
DNI: 04083092

OPINIÓN DE JUICIO DE VALOR

INSTRUCCIONES: El presente documento tiene por objetivo validar los diferentes ítems y lograr juicios de valor de diferentes expertos, que al final estas sean comparables. Marca con un aspa (X) si su opinión es imprescindible, importante, poco importante o irrelevante en cada ítem.

Evaluador / experto: : Dr. Cesar Augusto MEZA ANDAMAYO

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Lugar y fecha: : CERRO DE PASCO 30/10/2023

Grado de relevancia o importancia de la prueba	NÚMERO DE ÍTEMES																												TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Nº
Imprescindible	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	100	
Importante																															
Poco importante																															
Irrelevante																															



FIRMA
DNI: 04064834

D. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL

Estadística de fiabilidad.

Coeficiente Alfa	N de elementos
0,954	29

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	98,6588	321,942	,696	,952
P2	99,1294	334,685	,429	,954
P3	99,2588	330,218	,547	,953
P4	98,6118	327,717	,649	,953
P5	99,0353	327,796	,602	,953
P6	98,8824	326,438	,696	,952
P7	98,3647	327,068	,693	,952
P8	99,2235	327,723	,674	,952
P9	98,6353	325,901	,680	,952
P10	99,0000	327,643	,732	,952
P11	99,1882	326,440	,674	,952
P12	99,1529	337,822	,364	,955
P13	99,4118	327,340	,696	,952
P14	98,9176	331,910	,617	,953
P15	98,6588	324,942	,713	,952
P16	98,5647	324,892	,717	,952
P17	99,0235	330,047	,559	,953
P18	99,3059	332,429	,603	,953
P19	98,3765	322,095	,767	,952
P20	98,6706	324,152	,689	,952
P21	98,6000	321,410	,728	,952
P22	98,9529	331,069	,505	,954
P23	99,1412	329,480	,533	,954
P24	98,4941	324,801	,702	,952
P25	98,7647	327,063	,578	,953
P26	98,5412	321,537	,764	,952
P27	98,4824	329,562	,539	,954
P28	99,0706	326,900	,616	,953
P29	98,7529	327,831	,616	,953

ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estadística de fiabilidad.

Coeficiente Alfa	N de elementos
0,946	30

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	103,0588	324,746	,665	,944
P2	103,1294	321,566	,696	,944
P3	103,0588	327,056	,557	,945
P4	103,4353	325,773	,607	,945
P5	103,0824	328,315	,594	,945
P6	102,9412	321,723	,734	,943
P7	102,9765	330,071	,505	,946
P8	103,2941	328,448	,593	,945
P9	103,2941	326,972	,637	,944
P10	102,9412	331,794	,448	,946
P11	102,7882	325,717	,632	,944
P12	103,1765	337,290	,313	,947
P13	103,0941	326,991	,600	,945
P14	103,0824	327,910	,553	,945
P15	102,9765	329,166	,583	,945
P16	103,0118	331,869	,478	,946
P17	102,7059	322,567	,776	,943
P18	103,2824	336,919	,371	,947
P19	103,1647	326,639	,575	,945
P20	103,2588	331,361	,510	,945
P21	102,9765	328,761	,614	,945
P22	102,8471	321,917	,735	,943
P23	103,0824	327,029	,591	,945
P24	103,0706	324,352	,629	,944
P25	102,9294	327,519	,639	,944
P26	102,8000	319,948	,774	,943
P27	103,0706	329,733	,510	,946
P28	103,1176	331,534	,556	,945
P29	102,9412	324,461	,721	,944
P30	103,1529	327,679	,588	,945

E. DATA DE INVESTIGACIÓN

