

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO
CIVIL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PATIVILCA, AÑO 2019**

PRESENTADO POR:

ANTHONY MARCOS TATAJE ZUZUNAGA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

Dra. GLADYS MARINA LUNA GARCÍA

HUACHO - 2021

**IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PATIVILCA, AÑO 2019**

ANTHONY MARCOS TATAJE ZUZUNAGA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DRA. GLADYS LUNA MARINA GARCÍA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mi familia, a mis docentes por el apoyo
brindado en esta etapa de mi vida profesional

ANTHONY MARCOS TATAJE ZUZUNAGA

.

AGRADECIMIENTO

Mi especial agradecimiento a los distinguidos docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencias en esta Maestría de Gestión Pública

También un sincero agradecimiento a todas las personas que colaboraron con esta investigación.

ANTHONY MARCOS TATAJE ZUZUNAGA

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	15
1.6 Viabilidad del estudio	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	18
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	32
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	33
2.5.1 Hipótesis general	33
2.5.2 Hipótesis específicas	33
2.6 Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III	35
METODOLOGÍA	35
3.1 Diseño metodológico	35
3.2 Población y muestra	36
3.2.1 Población	36

3.2.2	Muestra	36
3.3	Técnicas de recolección de datos	37
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	39
CAPÍTULO IV		40
RESULTADOS		40
4.1.	Descripción de los resultados	40
4.2	Contrastación de hipótesis	52
CAPÍTULO V		35
DISCUSIÓN		56
5.1	Discusión de resultados	56
CAPÍTULO VI		56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		57
6.1	Conclusiones	57
6.2	Recomendaciones	58
REFERENCIAS		59

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Inicio de Incorporación al Proceso de Tránsito.....</i>	40
<i>Tabla 2: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Análisis Situacional</i>	41
<i>Tabla 3: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Mejora interna</i>	42
<i>Tabla 4: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Planificación de Políticas de Recursos Humanos</i>	43
<i>Tabla 5: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Organización del Trabajo y su Distribución.....</i>	44
<i>Tabla 6: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Empleo ...</i>	45
<i>Tabla 7: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Rendimiento</i>	47
<i>Tabla 8: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Compensación</i>	48
<i>Tabla 9: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación</i>	49
<i>Tabla 10: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.....</i>	50
<i>Tabla 11: Relación significativa entre conocimiento y Compromiso Organizacional</i>	52
<i>Tabla 12: Relación significativa entre Análisis situacional y Gestión de recursos humanos</i>	53
<i>Tabla 13: Relación significativa entre clima laboral y Compromiso Organizacional</i>	54
<i>Tabla 14: Relación significativa entre Implementación del régimen de Servicio Civil y Gestión de Recursos humanos.....</i>	55

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Inicio de Incorporación al Proceso de Tránsito.....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 2: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Análisis Situacional</i>	<i>42</i>
<i>Figura 3: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Mejora interna ...</i>	<i>43</i>
<i>Figura 4: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Planificación de Políticas de Recursos Humanos</i>	<i>44</i>
<i>Figura 5: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Organización del Trabajo y su Distribución.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 6: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Empleo..</i>	<i>47</i>
<i>Figura 7: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Rendimiento</i>	<i>47</i>
<i>Figura 8: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Compensación</i>	<i>48</i>
<i>Figura 9: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 10: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</i>	<i>51</i>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Se determinó una muestra de 39 trabajadores de la municipalidad de Pativilca . En cuanto al instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en estudio de 30 Ítems; se utilizó la escala de Likert.

Se midió su correlación para lo cual se aplicó el estadístico no paramétrico Ro Spearman. La correlación de las variables Implementación del régimen de servicio civil y Gestión de recursos humanos fue de 0.856, siendo de una magnitud correlación positiva alta

Las conclusiones a las que se llegó con la investigación demostraron que la Implementación del régimen de Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019.

Palabras clave: Implementación del Régimen del Servicio y Gestión de Recursos Humanos

ABSTRACT

The present research aimed to determine what relationship exists between the Implementation of the Civil Service regime and Human Resources Management in the District Municipality of Pativilca, year 2019

A sample of 39 workers from the municipality of Pativilca was determined. Regarding the data collection instrument, a questionnaire was applied on the two variables under study of 30 items; Likert scale was used.

Its correlation was measured for which the non-parametric Ro Spearman statistic was applied. The correlation of the variables Implementation of the civil service regime and Human resources management was 0.856, with a high positive correlation magnitude

The conclusions reached with the research showed that the Implementation of the Civil Service regime is significantly related to Human Resources Management in the district municipality of Pativilca, year 2019.

Keywords: Keywords: Implementation of the Service Regime and Human Resources Management

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad determinar qué relación existe entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

El primer capítulo, corresponde a la descripción de la realidad problemática, También se han formulado los problemas de investigación haciendo un estudio exhaustivo de las dimensiones que corresponden a las variables de estudio y poder desarrollarlas en relación a las mismas, se redactaron los objetivos de investigación, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio, y la viabilidad de la misma.

En el segundo capítulo, corresponde a la realización de los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como internacional. Se presentan las bases teóricas, la definición de los términos básicos, el planteamiento de las hipótesis de investigación la Operacionalización de las variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

El tercer capítulo, se considera el diseño de investigación, así como la presentación de la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos que se han utilizado para aplicar a la muestra de estudio y las técnicas de procesamiento de información que explican que pasos se van a seguir para obtener los resultados

El capítulo cuarto que corresponde a la presentación de los resultados, incluye tablas y figuras. Asimismo, se incluye la contrastación de hipótesis que permite arribar a las primeras conclusiones de la investigación.

El quinto capítulo, que corresponde a la discusión de los resultados; la contrastación de resultados de la presente investigación con otras que se han consignado en los antecedentes y que en sus resultados o en el procedimiento se asemejan a la actual.

El sexto capítulo que corresponde a la presentación de las conclusiones a las que se arribó con la aplicación de los estadísticos correspondientes y las recomendaciones.

Asimismo, se indican las referencias clasificadas en referencias bibliográficas y electrónicas con las cuales se elaboró la parte teórica de la investigación. Asimismo los anexos conformados por la matriz de consistencia, el instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El distrito de Pativilca fue creado el 2 de enero del año 1857 en el periodo de gobierno del presidente don Ramón Castilla. La Municipalidad de Pativilca empezó a funcionar en el año 1887, siendo su primer alcalde don Manuel Ignacio Romero. La presente investigación trata un aspecto muy importante como es la implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos, buscando mejorar la administración pública haciéndola más eficiente y eficaz. Mediante Decreto Legislativo N° 1023, el 20 de junio del año 2008, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos del Estado, a fin de cooperar en la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil. El 04 de julio del año 2013 se logra publicar la Ley del Servicio Civil (Ley N°30057), la Ley entra en vigencia después de aprobarse los tres reglamentos, en fecha 13 de junio del 2014, y se crea el novedoso régimen con deberes y derechos, que se aplica de manera supletoria a los servidores que pertenecen a las denominadas carreras especiales.

En cuanto a la problemática se ha identificado que existe un desorden en cuanto a la administración de recursos humanos, esto debido a la existencia de diferentes regímenes laborales como son D.L. 275, personal CAS, y los servicios personales contratados por terceros, cumpliendo reglas diferentes en cuanto a las funciones o ejercen cargos similares. Lo citado muchas veces genera inconformidades en 15 los servidores civiles en cuanto a pagos, deberes, y derechos que le son aplicables, muchas veces vulnerando la normativa vigente. Asimismo, se ha evidenciado la falta del seguimiento sobre procesos y puestos, siendo ambos las principales herramientas para iniciar el proceso al tránsito de este Nuevo Régimen.

Se considera que se debería contratar los servicios de un consultorio especializado en el tema, qué, pueda empezar con cada fase y lograr que esta Unidad Ejecutora transite a este Nuevo Régimen, que les permita brindar

servicios de calidad de acorde a la modernización sobre organismos y responsabilidades estatales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el inicio de incorporación al proceso de tránsito y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?

¿Qué relación existe entre el Análisis Situacional y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?

¿Qué relación existe entre la mejora interna y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar qué relación existe entre el inicio de incorporación al proceso de tránsito y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Determinar qué relación existe entre el Análisis Situacional y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Determinar qué relación existe entre la mejora interna y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Por su valor teórico, ya que la investigación contribuirá con información que será de utilidad que deseen conocer y obtener nuevos conocimientos; conocimientos que serán fundamentados con los resultados que se obtengan luego de procesar la información sobre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos.

Justificación Práctica

La presente investigación se sustenta en que servirá para resolver problemas prácticos del momento que se viene suscitando en el presente escenario, la solución será la aplicación de las recomendaciones sobre cómo mejorar la administración de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca.

Justificación Metodológica

Por su importancia metodológica esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades.

1.5 Delimitaciones del estudio

La delimitación temporal comprende el desarrollo de la Investigación en el año 2019.

La delimitación espacial corresponde a la Municipalidad distrital de Pativilca.

La delimitación Geográfica comprende al Departamento de Lima.

La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

1.6 Viabilidad del estudio

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) Respecto a la viabilidad indican la necesidad de disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación, solo así se puede asegurar la viabilidad.

La viabilidad de la investigación está íntimamente relacionada con la disponibilidad de la información, la misma que se recabara de aplicar encuesta a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga

Los recursos económicos serán costeados por el investigador, los recursos humanos contando con un equipo: investigador, asesor y apoyo logístico.

El tiempo de desarrollo será de seis meses y la recopilación de la información se aplicará mediante encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Ghiglione, 2015) Desarrollo investigación titulada, “Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño”. Universidad Nacional de La Pampa - Argentina. Siendo la metodología de la investigación es de tipo cualitativo con matices de orden cuantitativo, el diseño corresponde al técnico metodológico, la muestra es de tipo probabilístico, puesto que la muestra de este tipo reproduce características de la población total, a pequeña escala, lo más exacta posible. La misma que estuvo conformada por 52 personas de distintas ramas de la planta permanente de trabajadores de la HCD de La Pampa, sobre un universo total de 156 empleados. Donde llego a las siguientes conclusiones: a) De la investigación se colige que es de importancia el rol de los Recursos Humanos en el entorno de la sociedad y organizaciones en particular, por lo que se da mayor notabilidad con estos últimos años. Esto está justificado por los recursos, tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han 17 dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan la conducta de los individuos racionales, como así también sus necesidades y motivaciones. b) Los Recursos Humanos se le considera como el activo más valioso en el entorno de las organizaciones públicas y es un factor clave de éxito o fracaso. Es así que los responsables de la Dirección de Recursos Humanos de la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa consideran de importancia el desarrollo de un sistema integral de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que posibilite estimar aporte real de los trabajadores a la organización, por medio de evaluaciones periódicas de desempeño, plantear objetivos y acciones de mejora continua. De otra parte, a la fecha no cuentan con las herramientas idóneas para tal desafío. La planificación para los directivos, es una forma estratégica e integral, que va a permitir mejorar los resultados a mediano y largo plazo y tienen una perspectiva de implementar el sistema de gestión de los recursos Humanos

idónea de transformar de manera el Sistema de Gestión en la Administración Pública.

(Rodríguez L. , 2015) realizo una investigación titulada “El Servicio Civil en Guatemala y la imperiosa necesidad de la emisión de una nueva Ley de Servicio Civil” (Guatemala). Estudio de tipo descriptivo con un diseño cualitativo, con un método analítico y deductivo. Se planteó como objetivo general elaborar un análisis doctrinario que sustenta la necesidad de emitir una nueva Ley de Servicio Civil. Finalizando que las doctrinas que abalan la continuación en la CPP del año 1821 junto con la del año 1844.

(Ronquillo, 2018) realizo una investigación titulada “Análisis del Decreto número 36-2016, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, como regulación de los regímenes constitucionales” (Guatemala). Estudio descriptivo, con un diseño cualitativo y un método analítico. Teniendo en mente poder determinar si la norma de servicio civil del Organismo Legislativo de Guatemala, regula los regímenes constitucionales de dicha materia, así como sus diferencias y similitudes con el derecho comparado. Resultando así la relevancia de la gestión del personal estatal del Organismo Legislativo en Guatemala es una valiosa herramienta que contribuye al ejercicio de la potestad legislativa del Congreso de la República, en virtud que éste se enfoca en el funcionamiento continuo de la institución a través del apoyo de áreas generales del personal, cuya permanencia no es temporal, como en el caso de los diputados.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Castillo D. , 2017) La gestión del talento humano y el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016. De la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Perú. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico. La población o universo de interés de

esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$.

***Torres (2016)** realizó la investigación titulada: “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”. Pontificia Universidad Católica del Perú. La metodología utilizada en su estudio es de Tipo Explicativa, En el que concluye lo siguientes: a) Que, el proceso de tránsito requiere un conjunto de acciones, aplicación de herramientas, los deben ser implementadas por los responsables de oficina pertinente y de representantes de los equipos a su a su cargo. Mientras que la organización sea más compleja, con regímenes laborales distintos o modalidades contractuales, induce a utilizar distintas estrategias para la recolección de información, en el cual la complejidad de ello hace que se prologue el proceso de tránsito. b) Los ministerios han aplicado una serie de herramientas en el diagnóstico y resolución de problemas referente a las líneas operativas y a la administración interna por un tiempo de casi 02 años que es considerado como un proceso prolongado. c) A mayor percepción de complejidad sobre las herramientas, será más lento el proceso a ejecutar, en ese sentido la familiarización y operatividad depende del equipo de trabajo. La aplicación de lineamientos y metodologías son innovadoras en su composición, y que demandan a los ocupantes de puestos, tiempo y esfuerzo. d) El proceso de tránsito de los ministerios se da en relación a la posición jerárquica del puesto que se desempeña como ‘champion’, del cual se deduce*

que mientras más arriba en el organigrama se ubique el puesto, se tendrá mayor control podrá ejercer en favor de la velocidad del tránsito del ministerio.

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

2.2 Bases teóricas

Variable Independiente: Implementación del Servicio Civil

Antecedente del Servicio Civil

Diario el Peruano publicó la norma de carácter legal sobre el tema englobando al conjunto de individuos encargados de prestar labores a diversos establecimientos estatales; también abarca al grupo que es el responsable de poder direccionar y administrar correctamente. Al momento de implantar la ley se tiene como objetivo poder asignarles mayor valor y calidad a los servicios mencionados, junto con el incentivo al personal encargado.

Definición, término en mención se entiende por dar asistencia a las personas con carácter judicial y propiedad que por medio del Ministerio de hacienda que es vinculada con el representante legal del país. A partir de su origen,

ha colaborado eficazmente sobre los cargos y responsabilidades, por lo cual se ha implementado parámetros en favor de las entidades públicas. La función principal de la norma legal es implantar un modelo que pueda servir el personal de índole general.

Importancia de la Ley Servir

Esta ley tiene notable significado que involucra en la organización del Estado, a pesar de las circunstancias. Cortez, recalca lo valioso de este proyecto, que ha originado negatividad en la CGTP, este refiere que hay cambios en las normas legales. Por lo cual esta ley planifica qué medidas se va a utilizar y analizar los puestos de trabajo, en el cual no significa quitar los trabajos.

La finalidad no es despedir, pues en la ley no hay un artículo o disposición donde existan los despidos masivos como se especulan según comentarios, su relevancia se debe a:

Esta ley es conveniente por lo siguiente:

La consideración respectiva a las personas, que ocupan los trabajos acordes al ámbito legal.

Conservar la igualdad y categorías en la gestión.

Utilidad de dictámenes de investigación e iguales en la gestión del personal.

Adaptación de nociones y habilidad semejante en la comunicación de trabajo con el Estado y colaboradores.

Amparo de las legislaciones de los servidores públicos.

Gran firmeza del personal del Estado.

Implementación de normas legales enfocadas a las remuneraciones

Progreso de la injusticia y prioridades en la selección de trabajadores estatales.

Refuerzo de la norma del organismo, por medio de la igualdad a los trabajadores.

Organización del régimen del trabajador.

Categoría de la organización del régimen.

Dimensiones

(Autoridad Nacional del Servicio Civil , 2017) manifiesta lo siguiente:

Inicio de incorporación al proceso de tránsito: Es la formación de la organización del ente en el cual se le designa promocionar bien lo que es sucesión temporal y avalar que los trabajadores reconozcan la ruta que seguirá la empresa.

Análisis situacional: Es distinguir la posición de la empresa, cabe decir a los empleos y desarrollos para así ubicar momentos mejores sea en el interior y exterior del proceso a los favorecidos, se refiere a todas las sociedades que están efectuados por la corporación.

Mejora interna: La empresa tiene por misión orientar en prestar eficientemente trabajos de clase a las personas para así perfeccionar el desarrollo en la administración.

Característica de la Reforma Social

Traspasar a las nuevas reglas del servicio social es opcional porque acepta la decisión de pedir las novedades de las normas, lo que nos da esta administración es subir las entradas, aguinaldo y CTS.

Este trabajo social, nos da un trayecto efectivo para los ciudadanos. Por lo cual accederá que los CAS, personas que se instalen a las nuevas reglas, obtengan seguridad en el trabajo.

El objetivo no es votar al trabajador, para saber cómo es el rendimiento durante los 12 meses se les dará una evaluación para que rinda y aprenda regularmente.

Objetivos de la reforma del servicio civil

(Colqui & Mauricio, 2018) manifiesta lo siguiente:

- Tener a bien al civil a la persona y mejorar la atención del valor notorio.
- Relacionar el novedoso valor social con la meritocracia.
- Se adaptará para entrar a la novedosa norma, con el fin de subir y mantenerse.
- Para que puedan realizar el propósito a los trabajadores se les revalúa la misión del trabajador para que sea un honor hacerlo para el Estado.

- *Acabar con los problemas ya sea en el contrato, sueldo, dando una novedosa carrera pública.*

Clasificación de los servidores civiles

(Ruiz, 2018) diferencia en base a conjuntos con responsabilidades específicas:

Funcionario público: Es el elegido por el pueblo libremente, al finalizar el contrato no se indemnizará, pero puede equilibrar por el servicio que presta.

Directivo público: Es para los que tienen empleo de confianza y son responsables de sus trabajadores.

Servidor civil de carrera. Son las personas que cumplen funciones en la empresa, este servidor se elige mediante un concurso público,

Servidor de actividades complementarias: Es el trabajador, que lleva a cabo el desarrollo de la empresa. Su estancia es a plazo indefinido.

Beneficios de la ley servir

(Colqui & Mauricio, 2018) manifiesta lo siguiente:

- *Impone derechos y deberes de los trabajadores, preparan, dan valuación, indemnizaciones, reglas de disciplina.*
- *Se realizan convocatorias para obtener empleo.*
- *Tendrán solidez en lo laboral los empleados del CAS.*
- *Se prepara a los trabajadores para que obtengan mejor salario y subir de puesto.*
- *Esta norma es voluntaria, se considera la decisión aceptar o no la nueva regla.*
- *No existirá cese de trabajadores, no se sobornará para que dejen el trabajo, ya que esto existió tiempo atrás.*

Implementación

(Colqui & Mauricio, 2018) profiero lo siguiente:

- *Será escalonada pero incambiable. Tiene los estímulos para ser moderado y sucesivo.*
- *Las empresas deberán hacer una nueva reorganización en los trabajadores para así poder emigrar a las normas.*
- *La activación del cambio originará una nueva manera en el servicio público, habrá un estado con 32 competentes trabajos con mejor clase.*

Efectos del nuevo sistema

(Cánepa & Ocampos, 2017) La norma legal tratada es la que propone y asienta un desarrollo beneficioso en los aspectos de las funciones dentro de una organización, específicamente a los que se dedican el personal estatal.

También al implementar la renovada normal legal, tiene como meta principal poder potenciar y hacer mucho más efectivo las responsabilidades estatales, por colaboradores pertenecientes a entidades del mismo, agregando también mecanismos de verificación y observación de los puntos débiles a mejorar y poder solucionar imprevistos que puedan presentarse y poder ayudar a que el personal pueda actuar de mejor manera, siguiendo los parámetros y mejoramiento de sus habilidades blandas.

Teorías

(García I. , 2007) clasifica y expone un reducido grupo de supuestos como:

La teoría de la elección pública

Lo explica plasmando el ámbito monetario y temas económicos hacia las normas legales, haciendo mención al congestionamiento de papeleos y obstrucción de resultados en organismos del Estado propio, produciendo así molestias obvias. También da a entender sus metas, sus ideales, pero asume que es extremadamente difícil, por tal sugiere la implementación de metodologías que puedan ayudar a brindar una mejor calidad, no fijándose si sea una entidad del Estado mismo o si son entidades con rubros comerciales de productos y servicios específicos.

Existen ciertas alternativas como sugerencia:

- *Dificultad notoria y creciente en labores a las personas en general.*

- *Acudir a una entidad x a fin de aminorar los montos a pagar por fines determinados en beneficio.*
- *Entrega o disponibilidad efectiva para poder conocer de forma general y total las proformas elegidas.*
- *Mayor vigilancia en el estancamiento y demora por los documentos o archivos que se realicen en entidades del Estado.*

Teoría de los costes de transacción

Se plasma que, al agregar mayor rivalidad sana entre las entidades, se espera considerar los montos que valen el poder implementar las reglas y parámetros establecidos para los ámbitos enfocados.

Williamson (1975) expresa que la teoría en mención si bien es cierto si conlleva a realizar pagos por lo que se requiere, siempre están en la posibilidad de tener fluctuaciones, cambios en base a los resultados que se quiera, o a los parámetros que se crean convenientes.

Es necesaria muchas veces la implementación de las normas y metodologías renovadas que surgen o son bastante eficientes, pero se nota si se desembolsa una buena cantidad de dinero, es así como depende muchas cosas hoy en día, mientras más se invierte, mejores efectos se obtienen, y no es excepción el ámbito tratado. Por tal dependiendo de las posibilidades monetarias de los organismos del Estado es como depende la implementación de los mecanismos (Jackson, 2001), siendo de esa forma, que las entidades encargadas deberán comunicarse y plantearse la situación y poder ser testigos del proceso de desarrollo de las normas recientes a implantar. (Boston et al., 1996).

Variable Dependiente: Gestión del talento humano

Definición

(Louffat, 2012) indica que es el término “gestión” se describe al acto de administrar, y “talento humano” es el aprovechamiento y descubrimiento de las competencias del colaborador constituidas a las necesidades de una

organización se refiere de manera conjunta el proceso proactivo de planeación, organización, direccionar y controlar cimientos, metodologías, técnicas y prácticas especialistas.

(Cuesta, 2010) indica que es la gestión de individuos la cual trabajan dentro de la organización, y dichos individuos son los transportadores de sabidurías conocimiento que no se podría alternarse independientemente o descontextualizada de los individuos como seres sociales.

(Chiavenato, 2009) indica que es una serie de políticas y prácticas en la gestión de talento humano indispensables para encaminar los ámbitos administrativos referente a los recursos humanos o individuos de las cuales la entidad cuenta.

(Alles M. , 2008) indica que la administración en el aspecto extenso de la expresión. No los estamos describiendo a los ámbitos administrativos del área al contrario a la operación de administrar en su inicial asentimiento se refiere en dirigir, emplear por ello la gestión de talento humano concibe a su gobierno el manejo integral del capital humano.

(Rojas R. , 2018) plasma la relevancia del término, porque es una herramienta muy importante ya que realiza el seguimiento, control e implementación de metodologías dinámicas y concisas que puedan ayudar a sobresalir las aptitudes y actitudes de las personas para que puedan realizar sus actividades de una manera eficaz y con constante preparación para las situaciones y diferentes ámbitos que existen tanto personal, grupal como laboralmente.

Objetivos

(Ríos, 2014) manifiesta metas por lograr como:

- *Plantear estrategias para promover que los individuos con mejores aptitudes logran apersonarse.*
- *Incentivar a los colaboradores más sobresalientes a poder seguir cursando la entidad.*
- *Implementar metodologías dinámicas para colaboradores en general.*
- *Establecer normas y acciones para que se agrande la afinidad y para lograr potenciar las capacidades y habilidades de los partícipes laborales*

- *Mejores resultados e incremento monetario.*
- *Plasmar óptimas las condiciones al momento de laborar por parte del personal.*

Importancia

A criterio personal considero la relevancia del término porque al tener correctamente distribuido y apto los requerimientos de los colaboradores son los que producen y depende de sus resultados alcanzar logros planteados, y es por tal motivo que, gracias al campo designado, es como el personal puede desarrollar y desenvolverse mejor laboralmente.

Dimensiones

Planificación de Políticas de Recursos Humanos: *Trata de manera correcta lo concerniente a administración, seguimiento y control sobre el personal total, basándose en los parámetros y normas establecidas por entidades a fin de cumplir las metas establecidas y un mejor desarrollo posterior periódicamente.*

Organización del trabajo y su distribución: *Plasma las responsabilidades concernientes a cargos dentro de una entidad, junto con el conjunto de herramientas y cumplimiento de los factores externos e internos para accionar de una manera correcta y plena.*

Gestión del empleo: *Trata la administración y direccionamiento correcto concernientes a los trabajadores en lo que engloba el mecanismo de R.R.H.H en todo el plazo temporal de su desempeño.*

Gestión del rendimiento: *Abarca la participación de los colaboradores estatales para poder lograr los resultados encomendados, junto con la satisfacción de los mismos a fin de optimizar su esfuerzo.*

Gestión de la compensación: *Aborda lo que es la correcta dirección y administración de los montos monetarios para el personal por sus labores específicas.*

Gestión del Desarrollo y capacitación: Tienen la meta de poder establecer metas para poder incentivar a los colaboradores a poder laborar de una manera más especial con más herramientas y aptitudes para poder hacerle frente a las responsabilidades que se puedan presentar.

Gestión de relaciones humanas y sociales: Relacionada en afinidad entre el personal tanto entre ellos(as) como para los demás rangos jerárquicos.

Características del talento humano

(Chiavenato I. , 2009) como se citó en (Valentín, 2017), plasma la importancia de considerar los factores que intervienen significativamente sobre los colaboradores al realizar sus responsabilidades, en lo que sientan como la afinidad, calma y poder solucionarlos para un mejor desenvolvimiento; también se plantea en poder crear de saberes, métodos, herramientas para que los trabajadores puedan estar aptos para poder laborar continuamente y con la convicción necesaria para salir adelante y por ende asegurar efectos positivos con mejora constante en la entidad donde pertenecen.

Cuesta (2002) como se citó (Valentín, 2017), explica la diferencia indicando la meta de poder concentrar una idónea agrupación internamente en la entidad, relegamiento de los requerimientos para poder captar las habilidades y actitudes a fin de poder diferenciar plenamente en periodos temporales cercanos o lejanos.

Tipos de talento

(Jerico, 2001) expone la diferenciación de tal manera quedando como: Mandatario, mercantil, tecnológico, organizable, creación de nuevas habilidades junto con el independiente enfocado a cierta rama, teniendo por supuesto su grado de dificultad y objetos y capacidades que son necesarias. Los dos últimos tipos son considerados los principales, debido a su función que se genera dentro de entidades que mejore la imagen y resultados.

Se sabe que aquellas personas poseedoras de los rasgos diferenciales dichos, pueden hacer la diferencia en donde se desempeñen mejor e intenten abarcar más ámbitos, siendo también bastante difíciles de poder encontrar. (Valentín, 2017)

Los recursos humanos y su valor estratégico

Park, Gardner y Wright, (2004) explica la importancia significativa manifestando que el personal es el principal grado de diferenciación de entre las entidades, organizaciones, porque depende de ellos la productividad y lograr o no correctamente los resultados encomendados por la empresa.

Boxal, (1996) expresa que mientras más capacitados cono actitudes y aptitudes mayor y mejor será su desempeño y por consiguiente mayor apreciación a la entidad determinada.

(Muñoz, 2017) identifica los rasgos característicos del personal como factor clave e importante a evaluar y poder investigar para sacar conclusiones con el fin de potenciarlas.

Determinación del estilo de administración

(Salazar L. , 2013) manifiesta lo siguiente:

Sistema autoritario – coercitivo: *Chiavenato (2007) explica al término en mención como el mando más importante y encargado a nivel general, estableciendo sus exigencias sin ser empáticos con los colaboradores y lo que pasa o pasen ellos.*

Sistema autoritario – benevolente: *(Chiavenato, 2007) explica la diferencia con la anterior, sobresaliendo la minoría de exhortación en la presente, porque aún hay poca afinidad entre los líderes y los encargados, pero menor tensión y estimulación negativa al realizar las responsabilidades.*

Sistema consultivo: *(Chiavenato, 2007) indica la variación pequeña con respecto a las anteriores, ya que en esta sigue percibiéndose un ambiente turbio, callado, pero con un poco más de consideración y empatía para el bienestar y logro de objetivos.*

Sistema participativo de grupo: Es lo ideal en los colaboradores, ya que en este sistema se presencia la armonía y la afinidad del personal para ejercer sus funciones de manera precisa y calmada, sin apuros ni constante ambiente negativo y desconsideración por parte de los mandos mayores, fluyen las ideas y la cooperación toma lugar correctamente.

Funciones de RRHH (Salazar L. , 2013)

Planeación de la demanda de recursos humanos: Engloba el conjunto de requerimientos de los partícipes laborales para poder demostrar su capacidad y su convicción en sus funciones específicas en la organización, enfocados a resultados encomendados.

Empleo (reclutamiento, selección, contratación e inducción): Asegurarse la óptima confianza en las personas aprobadas para poder accionar en un campo determinado, siguiendo una previa clasificación pausada y confiable.

Capacitación y desarrollo: Se encarga de poder potenciar las habilidades y expectativas de los trabajadores para poder obtener de tal modo una mejora en los resultados monetarios esperados

Administración de las remuneraciones: Prácticamente es reconocer el esfuerzo realizado por individuo(s) las cuales desempeñan funciones específicas para una entidad determinada, a través de una cantidad de dinero para ellos.

Prestaciones y servicio de personal: Es el conjunto de alternativas y acciones que optan los mandos de una organización, para poder asistir laboralmente en lo que requiera el colaborador para desarrollar su trabajo de una manera eficaz.

Seguridad e higiene en el trabajo: Los colaboradores deben sentirse tranquilos y bien, para que puedan laborar de una buena manera, pero siempre se presentan ciertos imprevistos sean personales o en el área donde pertenecen, por tal es importante poder controlar esos problemas y brindarles un entorno justo y agradable.

Administración de recursos humanos

Supone el abarcamiento de rasgos y entornos concernientes a los colaboradores y su desempeño y diferenciación para poder cumplir efectivamente sus responsabilidades.

Engloba un buen ambiente, una buena afinidad y consideración para con el personal.

Se entiende también como las acciones y métodos elaborados para poder unir más a los colaboradores, tener un esquema modelo para seguir durante la realización de las actividades laborales junto con mayor inculcamiento de conceptos, técnicas e incentivos monetarios y así poder motivarlos a mejorar cada vez de mayor magnitud.

Se encarga de potenciar las aptitudes de los colaboradores a través de metodologías eficaces considerando la situación de la entidad para la mejor obtención de resultados.

Teorías de la gestión del talento humano

(Ghiglione, 2015) (Maslow, 1995) implementó en un supuesto que la calma y el desempeño de las personas dependen ciertamente de factores vitales como por ejemplo las primordiales, como: alimentarse, descansar, tomar agua, al no tener satisfecho alguna de los rasgos mencionados, no estará calmado o apto.

Como también están las de poseer un hogar, el calor de los familiares, seguridad integral, en paz con sí mismo y con el entorno de personas, creer en sus aptitudes y actitudes y el poder amarse.

Elton Mayo (1880-1949) plasma la importancia del reconocimiento por parte de la gerencia con los colaboradores a su disposición, ya que, si ellos se sienten considerados y respetados, junto con motivación montearía justa, son factores fundamentales para que puedan realizar sus actividades laborales de una manera mejor condicionada y por tal generar resultados muy buenos para la imagen y la utilidad de la empresa en sí.

2.3 Bases filosóficas

Douglas McGregor (1960) citado por (Robbins, S., y Coulter, M., 2010) distingue entre dos conjuntos de suposiciones que clasificó como Teoría X y Teoría Y. Afirma que las suposiciones de la Teoría X sostienen que:

El ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede, y debido a esto, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado.

La Teoría Y, las cuales sostienen que el control externo y la amenaza de castigos no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización.

Los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto al logro, estima y autorrealización.

El ser humano promedio aprende, en condiciones apropiadas, no solo a aceptar sino también a buscar responsabilidades.

Para (Rensis, L., 1962) afirma que, suposiciones como éstas, se manifiestan a sí mismas en dos tipos o sistemas básicos de organizaciones a las que califica como Sistema I y Sistema IV. En las organizaciones de Sistema I señala: Que el control está muy concentrado en la alta dirección, y los subordinados se ven forzados a trabajar con temor, amenazas y castigos. En cambio en el Sistema IV, está basado a la confianza en los subordinados los trabajadores se sienten motivados por su participación e influencia en la toma de decisiones.

2.4 Definición de términos básicos

Implementación: *Significa poder agregar métodos o sugerencias para poder realizar o planear alguna acción determinada.*

Servicio: *Se les denomina a las acciones específicas para poder ofrecer a las personas, ayudando a cumplir los requerimientos que tengan.*

Civil: *De la ciudadanía o de los ciudadanos (habitantes de un estado), o relacionado con ellos.*

Gestión: *Actividades de seguimiento, control y direccionamiento correcto de una entidad, sector, etc.*

Recursos: *Son las herramientas o bienes requeridos con los que se pueden realizar diversas funciones, fines específicos.*

Talento Humano: *Es el pilar fundamental para el desarrollo exitoso de la empresa las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos*

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La Implementación del régimen de Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

2.5.2 Hipótesis específicas

El Inicio de incorporación al proceso de tránsito se relaciona significativamente la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019.

El Análisis Situacional se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019.

La Mejora Interna se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Implementación del servicio civil	Inicio de Incorporación al proceso de tránsito	Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil	1-2
	Análisis situacional	Información situacional Mapeo de puestos Mapeo de procesos	3-5
	Mejora Interna	Manual de procesos MPP Valoración del proceso	6-8
Variable Dependiente: Gestión de recursos humanos	Planificación de Políticas de Recursos Humanos	Estrategias, políticas y procedimientos Planificación de RRHH	9-11
	Organización del trabajo y su distribución.	Diseño de puestos Administración de puestos	12-13
	Gestión del Empleo	Selección Vinculación Inducción Período de prueba Administración de legajos Control de asistencia Desplazamiento Procedimientos disciplinarios Desvinculación	14-22

	Gestión del rendimiento	Evaluación de desempeño	23
	Gestión de la compensación	Administración de compensaciones	24
	Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación Progresión de la carrera	25-26
	Gestión de las relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas Bienestar social Cultura y clima organizacional Comunicación interna	27-30

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque.

La presente investigación tiene un enfoque mixto.

3.1.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación de acuerdo a la naturaleza del problema se considera como una investigación aplicada porque está interesada en buscar la solución al problema, utilizando la investigación para responder a preguntas específicas. (Rodríguez D. , 2019).

Es una investigación explicativa ya que el investigador establece una relación entre los conceptos y las causas del problema. (Hernández 2014, p. 95).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está conformada por:

Descripción	Cantidad
Funcionarios	15
Trabajadores 276	10
Trabajadores CAS	7
Obreros 728	30
Trabajadores Modalidad Terceros	53
TOTAL:	115

Fuente: información brindada por el área de Recursos Humanos de la municipalidad de Pativilca

3.2.2 Muestra

N= Tamaño de la Población

E= 0.05 (Nivel de error)

P= 0.5% (probabilidad de 50%)

Q= 0.5% (probabilidad de 50%)

Z= 1.96 (95% de nivel de confianza)

Reemplazando se ha obtenido una muestra de:

a) *Para determinar la muestra de los trabajadores administrativos*

$$\frac{115 \cdot 0.5 \cdot 0.5 (1.96^2)}{(0.05)^2 (114) + 0.5 \cdot 0.5 (1.96^2)}$$

= 39 trabajadores

3.3 Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación para la recolección de datos se empleará la encuesta como instrumento el cuestionario que será estructurado previamente de acuerdo a los indicadores de las variables de la investigación y así poder medir la relación entre las variables en estudio.

Para la aplicación del instrumento se coordinará con los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pativilca

Los cuestionarios serán aplicados personalmente a los integrantes que conforman la población muestral de mi investigación

Antes de aplicar el cuestionario se les dará las instrucciones, solicitándoles que respondan a todo el cuestionario. Para evitar el sesgo se enfatizará en que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

A. Validez del cuestionario

Para la validez y confiabilidad de datos se utilizará una matriz tripartita teniendo en cuenta el universo, población y muestra.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	Total			
	J1	J2	J3	TOTAL
Claridad	5	4	5	14
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	4	5	5	14
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13
Aplicación	5	4	5	14
TOTAL DE OPINIÓN	47	46	48	141

Total Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{141}{10 \times 3 \times 5} = \frac{141}{150} = 0.94 = 94.0\%$$

Conclusión: El Coeficiente de Validez del Instrumento es 94.0%, es considerado Bueno.

B. Confiabilidad del Instrumento

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach.

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Luego se aplicó el SPSS. V.24ª una muestra piloto para obtener el coeficiente alfa de Cronbach el cual indico el nivel de confianza del instrumento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	30

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es excelente porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.939.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Básicamente el estudio comprende tres etapas:

Primera, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema

Segunda, consistió en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta

Tercera, consistió en el procesamiento, interpretación de los datos recopilados y finalmente las conclusiones.

Se empleo el procesador Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del EXCEL 2010 para la tabulación de los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 1: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Inicio de Incorporación al Proceso de Tránsito

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1.- ¿Estás de acuerdo con el Nuevo Régimen del Servicio Civil?	0	0	19	49	20	51
2.- ¿Estás de acuerdo que se conforme la Comisión de Transito al Régimen del Servicio Civil?	0	0	21	54	18	46
Promedio Total	0	0	20	51	19	49

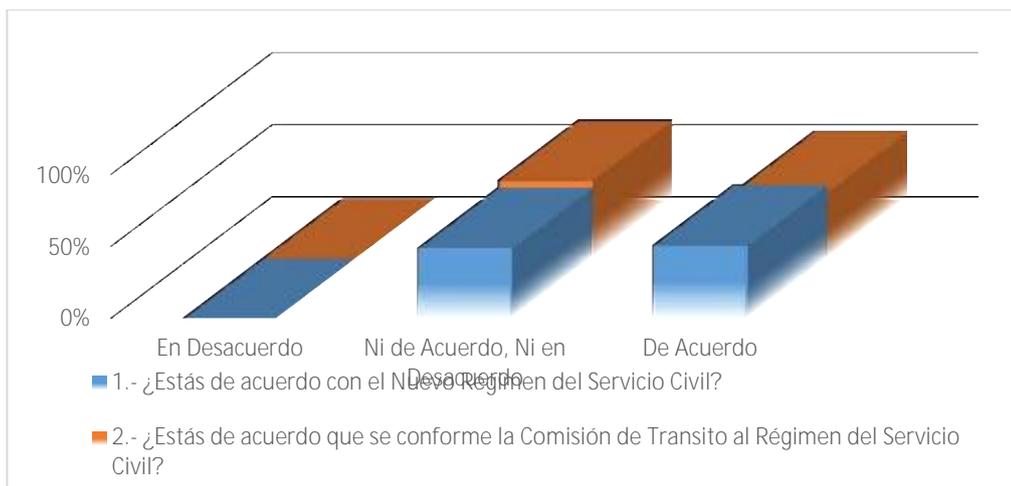


Figura 1: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Inicio de Incorporación al Proceso de Tránsito

Se observa en la tabla N° 1 que la variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Inicio de Incorporación al Proceso de Tránsito presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 51%, igualmente presenta un 49% el puntaje de acuerdo y un 0% en el puntaje desacuerdo.

Tabla 2: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Análisis Situacional

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
3.- El ARH brinda la información necesaria para iniciar el análisis situacional de la Municipalidad de Pativilca	0	0	39	100	0	0
4.- El mapeo de puestos ayuda a identificar y analizar todos los perfiles de puestos de la Municipalidad de Pativilca	0	0	18	46	21	54
5.- El mapeo de procesos identifica cada proceso que ejecuta cada Área de la Municipalidad de Pativilca	0	0	24	62	15	38
Promedio Total	0	0	27	69	12	31

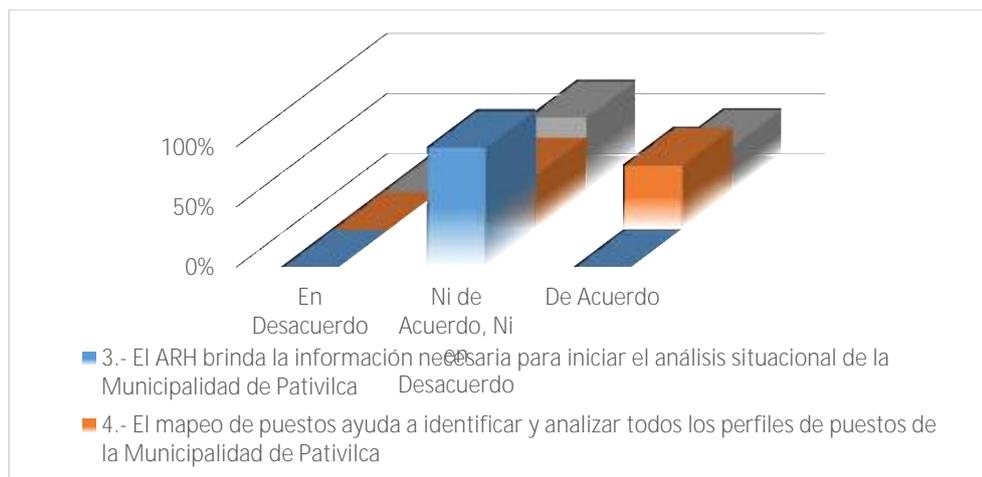


Figura 2: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Análisis Situacional

Se observa en la tabla N° 2 que la variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Análisis Situacional presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 69%, igualmente presenta un 31% el puntaje de acuerdo y un 0% en el puntaje desacuerdo.

Tabla 3: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Mejora interna

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
6.- La actualización del manual de proceso simplifica los procedimientos administrativos de la Municipalidad de Pativilca	0	0	20	51	19	49
7.- El Manual de Perfiles de Puestos establece los puestos necesarios para la Municipalidad de Pativilca	0	0	15	38	24	62
8.- La valorización de puestos de la Municipalidad de Pativilca está de acuerdo con el reglamento de compensación de la Ley de Servicio Civil	0	0	18	46	21	54
Promedio Total	0	0	18	45	21	55

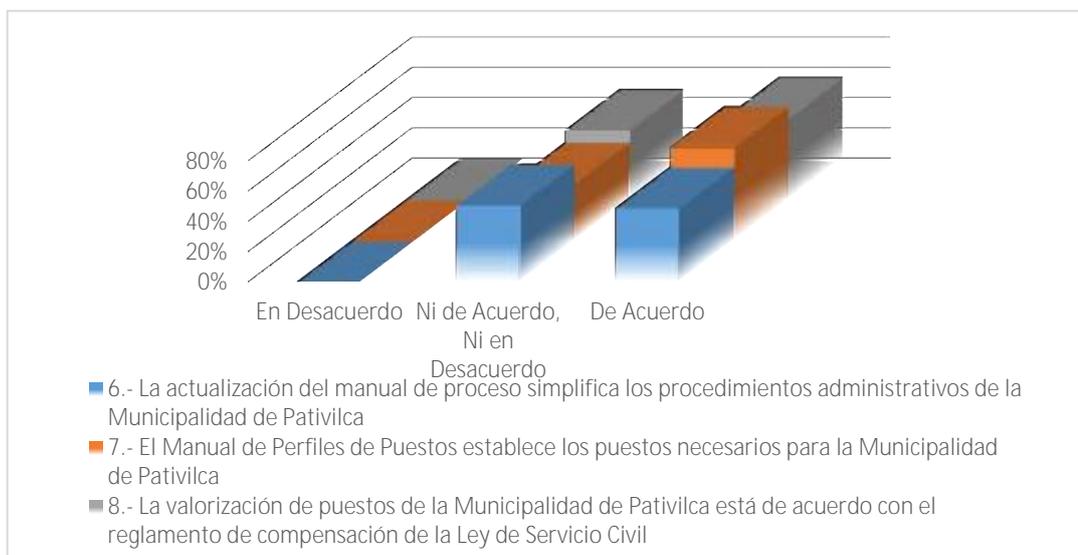


Figura 3: Variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Mejora interna

Se observa en la tabla N° 3 que la variable Implementación del Servicio Civil en la dimensión Mejora Interna presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje de acuerdo con 55%, igualmente presenta un 45% en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo y un 0% en el puntaje desacuerdo.

Tabla 4: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Planificación de Políticas de Recursos Humanos

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
9.- El ARH ejecuta estrategias que conlleven al buen desarrollo del personal en su respectivas Áreas de la Municipalidad de Pativilca	18	46	21	54	0	0
10.- El ARH ha contribuido con políticas orientadas a la realidad de cada Área de la Municipalidad de Pativilca	0	0	17	44	22	56
11.- La planificación del ARH responde a las necesidades reales de cada Área de la Municipalidad de Pativilca	0	0	25	64	14	36
Promedio Total	6	15	21	54	12	31



Figura 4: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Planificación de Políticas de Recursos Humanos

Se observa en la tabla N° 4 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Planificación de Políticas de Recursos Humanos presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 54%, igualmente presenta un 31% el puntaje de acuerdo y un 15% en el puntaje desacuerdo.

Tabla 5: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Organización del Trabajo y su Distribución

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
12.- El ARH diseña correctamente los puestos para cada Área de la Municipalidad de Pativilca	0	0	22	56	17	44
13.- El ARH administra oportunamente cada puesto de la Municipalidad de Pativilca	0	0	20	51	19	49
Promedio Total	0	0	21	54	18	46

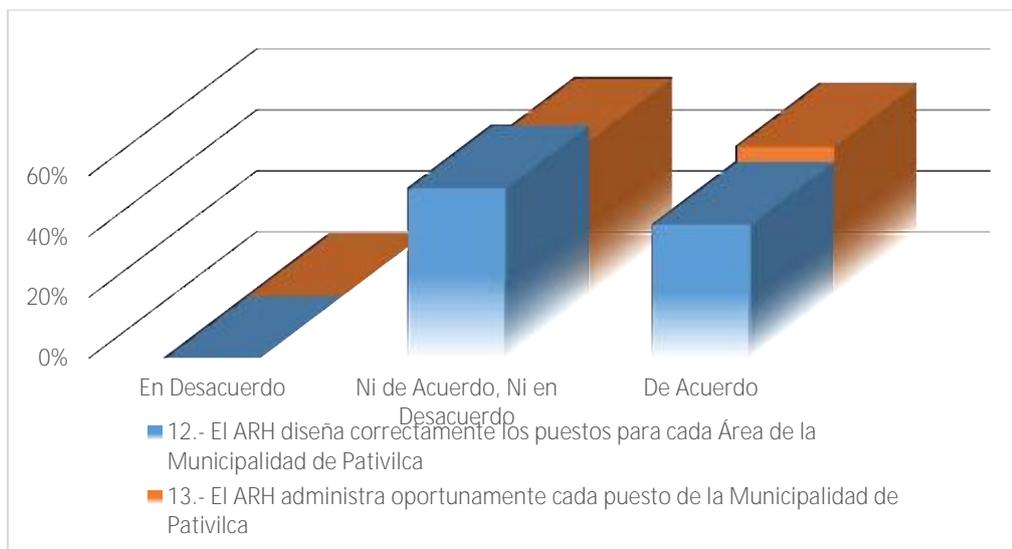


Figura 5: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Organización del Trabajo y su Distribución

Se observa en la tabla N° 5 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Organización del Trabajo y su Distribución presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 54%, igualmente presenta un 46% el puntaje de acuerdo y un 0% en el puntaje desacuerdo.

Tabla 6: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Empleo

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
14.- ¿Estás de acuerdo de ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?	12	31	12	31	15	38
15.- El ARH formula los contratos de personal respetando los derechos laborales	0	0	15	38	24	62

16.- El ARH te proporciono información necesaria para integrarte y adaptarte a la entidad y al puesto	19	49	20	51	0	0
17.- El ARH vela que cada área competente de los elementos necesarios para la adaptación de puesto	24	62	15	38	0	0
18.- El EEL consigna correctamente todos los datos laborales en los Informes Escalafonarios	0	0	21	54	18	46
19.- El ARH monitorea de manera oportuna la asistencia del personal de acuerdo con la jornada de trabajo	24	62	15	38	0	0
20.- Los destagues laborales en la Municipalidad de Pativilca es en base a los perfiles de puesto	20	51	19	49	0	0
21.- La secretaria técnica aplica correctamente las sanciones disciplinarias	0	0	20	51	19	49
22.- El ARH comunica la desvinculación laboral respetando los plazos establecidos por ley	22	56	17	44	0	0
Promedio Total	13	34	17	44	8	22

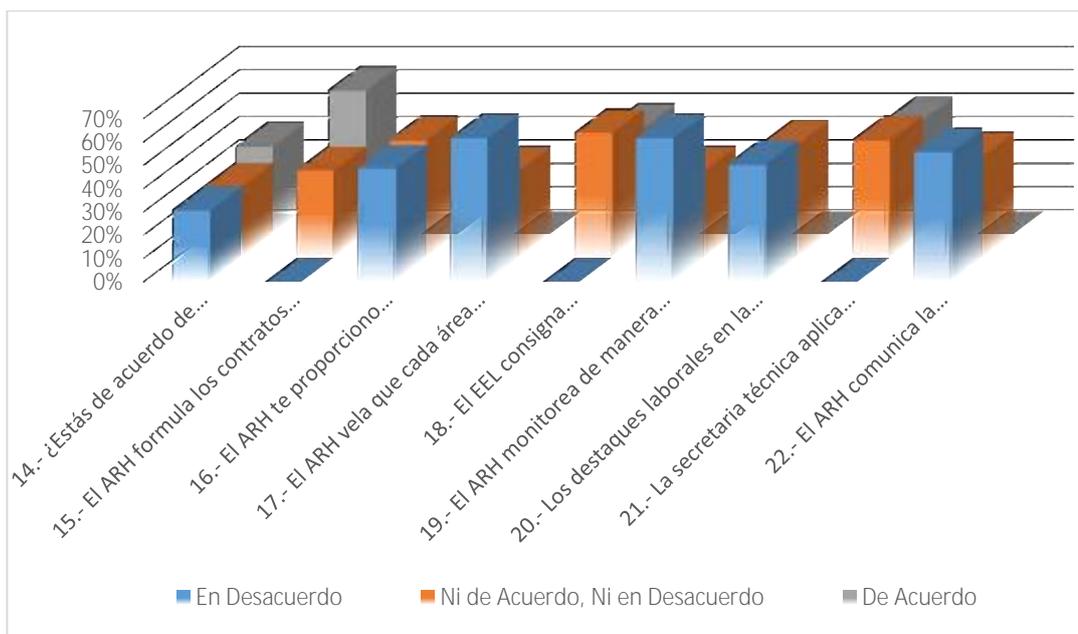


Figura 6: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Empleo

Se observa en la tabla N° 6 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Empleo presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 44%, igualmente presenta un 34% el puntaje de desacuerdo y un 22% en el puntaje de acuerdo.

Tabla 7: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Rendimiento

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
23.- El ARH de la Municipalidad de Pativilca aplica herramientas y metodologías de evaluación de desempeño, ajustadas a las disposiciones de SERVIR	20	51	19	49	0	0
Promedio Total	20	51	19	49	0	0

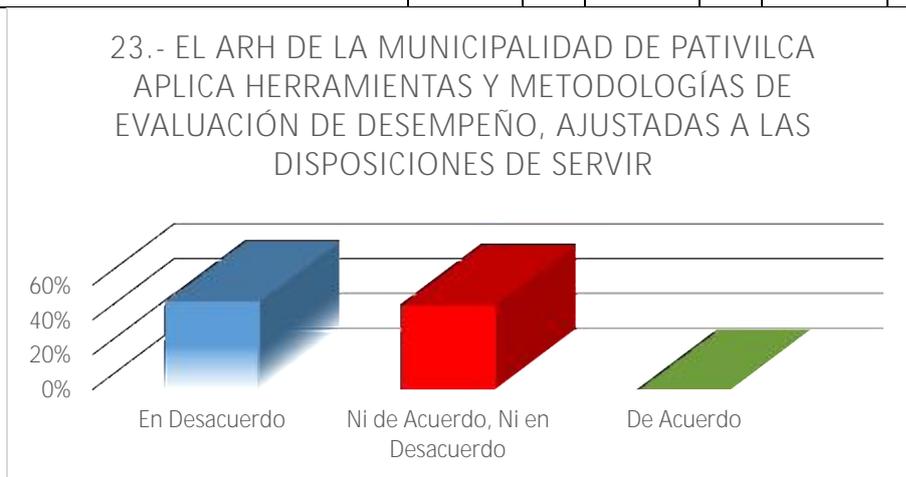


Figura 7: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Rendimiento

Se observa en la tabla N° 7 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la

dimensión Gestión de Rendimiento presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje en desacuerdo con un 51%, en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo presenta un 49% y un 0% en el puntaje de acuerdo.

Tabla 8: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Compensación

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
24.- El EPP programa oportunamente el pago del personal conforme al cronograma establecido por la Municipalidad de Pativilca	22	56	17	44	0	0
Promedio Total	22	56	17	44	0	0



Figura 8: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Compensación

Se observa en la tabla N° 8 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Compensación presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje en desacuerdo con un 56%, en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo presenta un 44% y un 0% en el puntaje de acuerdo.

Tabla 9: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
25.- El ARH elabora el PDP en base a la necesidad de capacitación de cada área de la Municipalidad de Pativilca	20	51	19	49	0	0
26.- ¿En la Municipalidad de Pativilca, usted puede desarrollar una línea de carrera?	18	46	21	54	0	0
Promedio Total	19	49	20	51	0	0

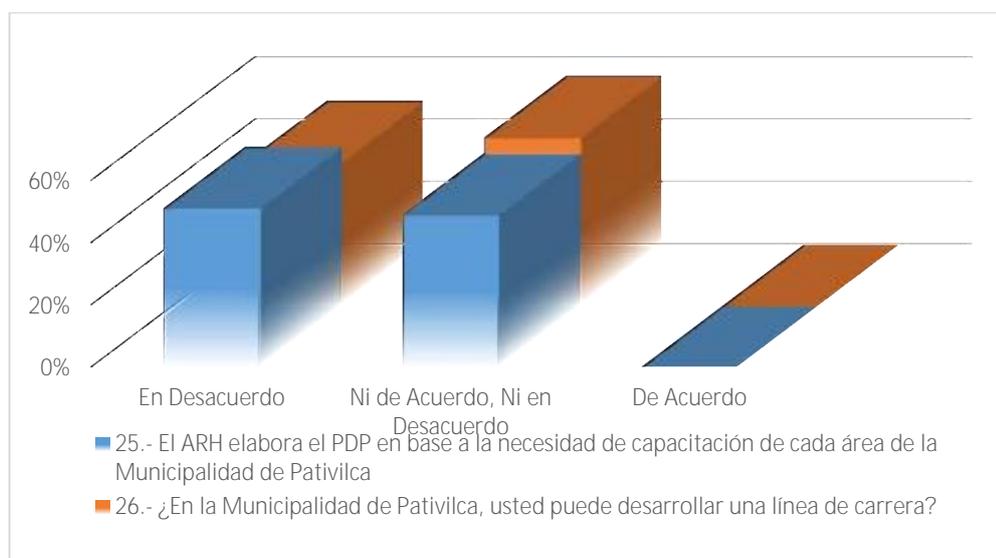


Figura 9: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación

Se observa en la tabla N° 9 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión del Desarrollo y la Capacitación presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 51%, en el puntaje en desacuerdo presenta un 49% y un 0% en el puntaje de acuerdo.

Tabla 10: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

ITEM	En Desacuerdo		Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo		De Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
27.- El sindicato conformado por los servidores de la Municipalidad de Pativilca, vela por sus derechos laborales	0	0	22	56	17	44
28.- El Equipo de Bienestar elabora un Plan de Bienestar Social en base a actividades que integren a todo el personal de la Municipalidad de Pativilca	0	0	25	64	14	36
29.- Los Coordinadores del ARH fomentan un buen clima organizacional	0	0	23	59	16	41
30.- El Plan de Comunicación Interna facilita la buena comunicación de todo el personal administrativo de la Municipalidad de Pativilca	0	0	20	51	19	49
Promedio Total	0	0	23	58	17	42

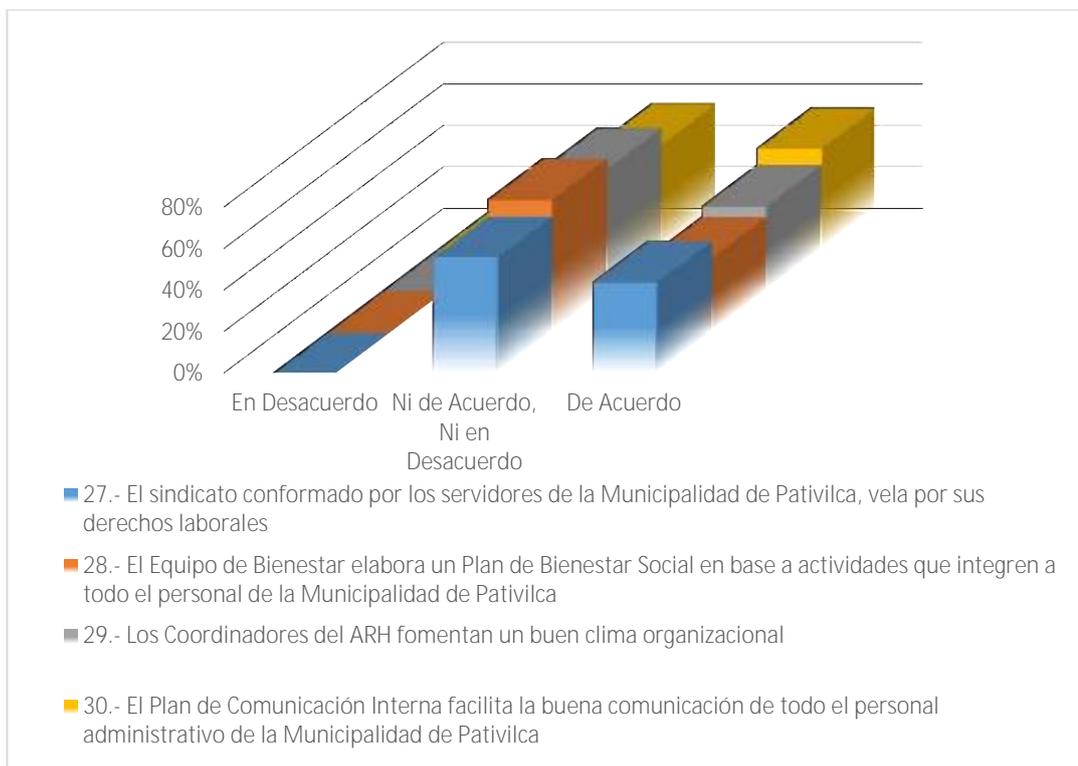


Figura 10: Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

Se observa en la tabla N° 10 que la Variable Gestión de Recursos Humanos en la dimensión Gestión de Compensación presenta el mayor porcentaje en promedio de la muestra en el puntaje en Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo con un 58%, en el puntaje en de acuerdo presenta un 42% y un 0% en el puntaje desacuerdo.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: El Inicio de incorporación al proceso de tránsito no se relaciona significativamente la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019.

H₁: El Inicio de incorporación al proceso de tránsito se relaciona significativamente la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019.

Tabla 11: Relación significativa entre conocimiento y Compromiso Organizacional

Correlaciones				
		INICIO A LA INCORPORACION AL PROCESO DE TRANSITO		GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	INICIO A LA INCORPORACION AL PROCESO DE TRANSITO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,730**
		N	39	39
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,730**	1,000
		N	39	39

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.730$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que el Inicio a la Incorporación al proceso de tránsito si se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,730$ es de una magnitud: Correlación positiva alta.

4.2.2 Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: El Análisis Situacional no se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

H₁: El Análisis Situacional se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Tabla 12: Relación significativa entre Análisis situacional y Gestión de recursos humanos

Correlaciones				
			ANÁLISIS SITUACIONAL	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	ANÁLISIS SITUACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	39	39
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	39	39

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.672$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que el Análisis Situacional se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,672$ es de una magnitud: Correlación positiva moderada.

4.2.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: La Mejora Interna no se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

H₁: La Mejora Interna se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Tabla 13: Relación significativa entre clima laboral y Compromiso Organizacional

Correlaciones				
			MEJORA INTERNA	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	MEJORA INTERNA	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	39	39
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	39	39

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.746$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que La Mejora Interna se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,746$ es de una magnitud: Correlación positiva alta.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis general

H₀: La Implementación del régimen de Servicio Civil no se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

H₁: La Implementación del régimen de Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019

Tabla 14: Relación significativa entre Implementación del régimen de Servicio Civil y Gestión de Recursos humanos

Correlaciones				
			IMPLEMENTACION DEL REGIMEN DE SERVICIO CIVIL	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	IMPLEMENTACION DEL REGIMEN DE SERVICIO CIVIL	Coefficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	39	39
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	39	39

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.856$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que la Implementación del régimen de Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,856$ es de una magnitud: Correlación positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se ha verificado que las hipótesis de investigación se han confirmado a la escala de Spearman, en una correlación positiva alta de Spearman: con $r=0,856$. A nivel de dimensiones de las variables, existe también una correlación positiva alta, correspondiente al Inicio de incorporación al proceso de tránsito, Análisis situacional y Mejora continua de la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Siendo en Analisis situacional una relación significativa moderada.

Se coincide con Torres (2016) realizó la investigación titulada: “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”. Concluye que mientras que la organización sea más compleja, con regímenes laborales distintos o modalidades contractuales, induce a utilizar distintas estrategias para la recolección de información, en el cual la complejidad de ello hace que se prologue el proceso de tránsito, en cuanto a nuestra dimension analisis situacional.

Se coincide con (Castillo D. , 2017) La gestión del talento humano y el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016.. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En cuanto a la Hipotesis específica 1 se evidencia estadísticamente que el Inicio a la Incorporación al proceso de tránsito se relaciona significativamente con la Gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,730$ es de una magnitud: Correlación positiva alta.

En cuanto a la hipótesis específica 2 se evidencia estadísticamente que el Análisis Situacional se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,672$ es de una magnitud: Correlación positiva moderada.

En cuanto a la hipótesis específica 3 se evidencia estadísticamente que la Mejora Interna se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,746$ es de una magnitud: Correlación positiva alta.

En cuanto a la hipótesis general se evidencia estadísticamente que la Implementación del régimen de Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,856$ es de una magnitud: Correlación positiva alta.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda la Municipalidad de Pativilca emprender acciones de sensibilización a los trabajadores en cuanto a la incorporación a la Ley Servir, a sus directivos que conformen un comité de tránsito, bajo el marco normativo de la ley servir

Se recomienda hacer un análisis situacional a fin de que se reordenen los cargos mediante un Mapeo de puestos que ayuden a identificar y analizar los perfiles de puesto, asimismo la oficina de recursos humanos debe de impulsar la aprobación del instrumento de Gestión Plan de desarrollo de Personas, implementando planes de capacitación.

Se recomienda para mejorar la gestión de recursos humanos; actualizar los procedimientos administrativos, los perfiles de puesto necesarios, los ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil.

Se recomienda definir políticas, directivas y lineamientos afín de organizar la gestión interna de los Recursos humanos implementando la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, la cultura y clima organizacional, incentivar la comunicación en el proceso de aplicar los métodos necesarios de la ley Servir, esto puede darse mediante campañas que refuercen habilidades blandas, labor colectiva, empoderamiento del personal los cuales incidirán en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

Fuentes Bibliográficas

- Alles (2008) Dirección Estratégica de Recurso Humano. Argentina:Granica*
- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (15 de Marzo de 2017). Resolución de presidencia ejecutiva . Obtenido de N° 034-2017-SERVIR/PE: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res034-2017-SERVIR-PE.pdf>*
- Buenrostro, A. (2010). “El servicio civil de carrera en la administración pública municipal de Guadalajara”. (tesis de Maestría). Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente, Guadalajara, México .*
- Cánepa, C., & Ocampos, F. (2017). Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional puyango tumbes, 2016. (tesis de Título) . Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.*
- 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. (tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.*
- Colqui, K., & Mauricio, E. (2018). “El Servicio Civil E Incidencia En La Gestion Del Talento Humano En La Municipalidad Distrital De Yanacancha, Pasco - 2017”. (tesis de Título). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú.*
- Cuesta (2010)Gestion del Taaento Humano y del conocimiento, Bogota:Eco*
- García, I. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. Revista Presupuesto y Gasto Público(47), 37-64.*
- Chiavenato (2011) Administracion de Recursos Humanos, Mexico:Mc.Graw Hill*
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. (tesis de Maestría). Universiad Nacional de la Pampa, La Pampa, Argentina.*
- López, J. (29 de Noviembre de 2019). Filosofía y trabajo. Obtenido de Siglo XXI Diario digital independiente, plural y abierto : <http://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/1646739/filosofia-trabajo>*
- Louffat,E.(2012) Administracion del potencial humano, Argentina:Cengage Learning*

- Medina Hernandez, Luis Alberto, (2015), Tesis Maestría en Gestión Pública "Evaluación de Gerentes y Directivos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica aplicando la Ley Servir-2016.*
- Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. (tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.*
- Ríos, M. (2014). "Gestión de recursos humanos, para mejorar la calidad de servicio en una empresa hotelera - ciudad de Huamachaco: 2014". (tesis de Título). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.*
- Rodriguez, L. (2015). El servicio civil en guatemala y la imperiosa necesidad de la emisión de una nueva ley de servicio civil. (tesis de Título). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Perú.*
- Rojas, R. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.*
- Ronquillo, D. (2018). "Análisis del decreto número 36-2016, ley de servicio civil del organismo legislativo, como regulación de los regímenes constitucionales". (tesis de Título). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.*
- Ruiz, L. (2018). El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "honorio delgado-hideyo noguchi" lima, 2017. (tesis de Título). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.*
- Salazar, L. (2013). "Gestión De Recursos Humanos Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Las Empresas De Intermediación Laboral De La Ciudad De Cajamarca". (tesis de Título) . Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.*
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. (tesis de Título). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.*

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistència.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el inicio de incorporación al proceso de tránsito y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Análisis Situacional y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la mejora interna y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019 ?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Implementación del régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar qué relación existe entre el inicio de incorporación al proceso de tránsito y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p> <p>Determinar qué relación existe entre el Análisis Situacional y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p> <p>Determinar qué relación existe entre la mejora interna y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Implementación del régimen de Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El Inicio de incorporación al proceso de tránsito se relaciona significativamente la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p> <p>El Análisis Situacional se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p> <p>La Mejora Interna se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la municipalidad distrital de Pativilca, año 2019</p>	<p>VI: Implementación del servicio civil</p> <p>Dimensiones: Inicio de Incorporación al proceso de tránsito Análisis situacional Mejora Interna</p> <p>VD: Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones: Planificación de Políticas de Recursos Humanos Organización del trabajo y su distribución Gestión del Empleo Gestión del rendimiento Gestión de la compensación Gestión de desarrollo y capacitación Gestión de las relaciones humanas y sociales</p>	<p>Tipo Aplicada: el investigador identifica el problema y utiliza la investigación para responder a preguntas específicas. (Rodríguez D. , 2019)</p> <p>Explicativa: el investigador establece una relación entre los conceptos y las causas del problema. (Hernández 2014, p. 95)</p> <p>Nivel La investigación es de nivel correlacional</p> <p>Diseño No experimental: La investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables en estudio, es decir, no se manipulan intencionalmente la variable independiente (Hernández , 2014, p. 152). La investigación utiliza el diseño no experimental, porque levantará la información a través de encuestas sin intervención directa de ninguna variable</p> <p>Transversal Correlacional-Causal: La investigación describe y analizar las variables en un momento dado, algo así como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernandez 2014, p. 154).</p> <p>Enfoque La presente investigación tiene un enfoque mixto</p> <p>Población y Muestra Población: está conformada por 115 trabajadores Muestra: conformada por 39 trabajadores</p>

ANEXO 02. ENCUESTA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, AÑO 2019

A. INDICACIÓN

Le agradeceremos que por favor pueda completar con una equis en los espacios en blanco de las interrogantes que están a continuación:

PUNTAJE		
EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO
1	2	3

VARIABLE INDEPENDIENTE: IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO CIVIL		PUNTAJE		
ITEMS	DIMENSIÓN: INICIO DE INCORPORACIÓN AL PROCESO DE TRÁNSITO	1	2	3
1	¿Estás de acuerdo con el Nuevo Régimen del Servicio Civil?			
2	¿Estás de acuerdo que se conforme la Comisión de Transito al Régimen del Servicio Civil?			
ITEMS	DIMENSIÓN: ANÁLISIS SITUACIONAL	1	2	3
3	El ARH brinda la información necesaria para iniciar el análisis situacional de la Municipalidad de Pativilca			
4	El mapeo de puestos ayuda a identificar y analizar todos los perfiles de puestos de la Municipalidad de Pativilca			
5	El mapeo de procesos identifica cada proceso que ejecuta cada Área de la Municipalidad de Pativilca			
ITEMS	DIMENSIÓN: MEJORA INTERNA	1	2	3
6	La actualización del manual de proceso simplifica los procedimientos administrativos de la Municipalidad de Pativilca			
7	El Manual de Perfiles de Puestos establece los puestos necesarios para la Municipalidad de Pativilca			
8	La valorización de puestos de la Municipalidad de Pativilca está de acuerdo con el reglamento de compensación de la Ley de Servicio Civil			
VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		PUNTAJE		
ITEMS	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3
9	El ARH ejecuta estrategias que conlleven al buen desarrollo del personal en su respectivas Áreas de la Municipalidad de Pativilca			
10	El ARH ha contribuido con políticas orientadas a la realidad de cada Área de la Municipalidad de Pativilca			
11	La planificación del ARH responde a las necesidades reales de cada Área de la Municipalidad de Pativilca			

ITEMS	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN	1	2	3
12	El ARH diseña correctamente los puestos para cada Área de la Municipalidad de Pativilca			
13	El ARH administra oportunamente cada puesto de la Municipalidad de Pativilca			
ITEMS	DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL EMPLEO	1	2	3
14	¿Estás de acuerdo de ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?			
15	El ARH formula los contratos de personal respetando los derechos laborales			
16	El ARH te proporciono información necesaria para integrarte y adaptarte a la entidad y al puesto			
17	El ARH vela que cada área competente de los elementos necesarios para la adaptación de puesto			
18	El EEL consigna correctamente todos los datos laborales en los Informes Escalafonarios			
19	El ARH monitorea de manera oportuna la asistencia del personal de acuerdo con la jornada de trabajo			
20	Los destakes laborales en la Municipalidad de Pativilca es en base a los perfiles de puesto			
21	La secretaria técnica aplica correctamente las sanciones disciplinarias			
22	El ARH comunica la desvinculación laboral respetando los plazos establecidos por ley			
ITEMS	DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RENDIMIENTO	1	2	3
23	El ARH de la Municipalidad de Pativilca aplica herramientas y metodologías de evaluación de desempeño, ajustadas a las disposiciones de SERVIR			
ITEMS	DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA COMPENSACION	1	2	3
24	El EPP programa oportunamente el pago del personal conforme al cronograma establecido por la Municipalidad de Pativilca			
ITEMS	DIMENSIÓN: GESTIÓN DE DESARROLLO Y CAPACITACION	1	2	3
25	El ARH elabora el PDP en base a la necesidad de capacitación de cada área de la Municipalidad de Pativilca			
26	¿En la Municipalidad de Pativilca, usted puede desarrollar una línea de carrera?			
ITEMS	DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	1	2	3
27	El sindicato conformado por los servidores de la Municipalidad de Pativilca, vela por sus derechos laborales			
28	El Equipo de Bienestar elabora un Plan de Bienestar Social en base a actividades que integren a todo el personal de la Municipalidad de Pativilca			
29	Los Coordinadores del ARH fomentan un buen clima organizacional			
30	El Plan de Comunicación Interna facilita la buena comunicación de todo el personal administrativo de la Municipalidad de Pativilca			

Gracias por su colaboración

ANEXO 03. VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TITULO DE TESIS: “IMPLEMENTACIÓN DEL REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, AÑO 2019”

JUICIO DE EXPERTO

- 1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera
- 2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: **Muy malo** 2: **Malo** 3: **Regular** 4: **Bueno** 5: **Muy bueno**

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: Reyes Ulfe Juan Carlos




No Celular: 996263741

Grado Académico del Juez Experto:
Doctor en Administración

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TITULO DE TESIS: “IMPLEMENTACIÓN DEL REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, AÑO 2019”

JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Apellidos y nombres del Juez experto: **Sánchez García Elvis Richar**



Dr. Elvis Richar Sánchez García
DOCENTE UNIVERSITARIO
C.I. N° 22300

Firma: _____

No Celular: 941464026

Grado Académico del Juez Experto: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA GENERAL

TITULO DE TESIS: “IMPLEMENTACIÓN DEL REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, AÑO 2019”

JUICIO DE EXPERTO

- 1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera
 2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: Carreño Ramirez Danilo Hugo


 Firma:
 Mg. Adm. Danilo Hugo Carreño Ramirez
 CLAD 03584

No Celular: 998688686

Grado Académico del Juez Experto: MAESTRO EN ADMINISTRACION

Haga clic aquí para escribir texto.
ASESOR

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL