

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**“LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO
LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021”**

Autor:

Bach. Carlos Andres Rojas Puerta

Asesor:

Dr. Fidel Ernesto Crisanto Gómez

CHACHAPOYAS – PERÚ

2021

Datos del Asesor:

Dr. Fidel Ernesto Crisanto Gómez 

DNI N° 01119425

Registro ORCID N° 0000-0001-9335-3435

<https://orcid.org/0000-0001-9335-3435>

Campo de la investigación y el desarrollo OCDE, según la
organización para la cooperación y el desarrollo económico
(OCDE)

5.00.00 - Ciencias Sociales

5.06.00 - Ciencia Políticas

5.06.02 - Administración Pública

DEDICATORIA

A Susana compañera perseverante en el logro de mis metas.

Carlos, Lissette, Fernando y Camila inspiración para superarme cada día.

A mi padre Max Rojas por sus consejos y ejemplo de vida a seguir.

A la memoria de mi madre Consuelo por su inmenso amor y por enseñarme a perseverar en esta vida para cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida la salud el bienestar en medio de esta crisis sanitaria que estamos viviendo a nivel mundial.

Al personal administrativo de nuestra casa superior de estudios Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas por su apoyo en el llenado de nuestro instrumentó de recolección de datos (cuestionario).

A mi asesor, miembros del jurado por las inquietudes absueltas por su tiempo y por su participación constante en la construcción de este trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora de Investigación

Dr. Raúl Rabanal Oyarce

Director de la Escuela de Posgrado

VISTO BUENO DEL ASESOR



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/ DOCTOR ()

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada _____

LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR

PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021

cuyo autor CARLOS ANDRES ROJAS PUERTA es estudiante del _____

ciclo/egresado () de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en _____

GESTIÓN PÚBLICA

con correo electrónico institucional carlos.rojas.epg@untrm.edu.pe



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 18 de Febrero de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

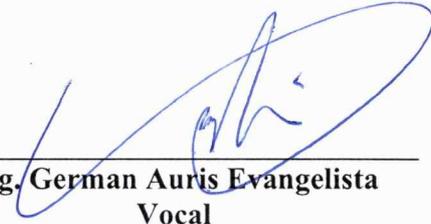
JURADO EVALUADOR



Dr. Rosas Carranza Guevara
Presidente



Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque
Secretario



Mg. German Auris Evangelista
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO () / DOCTOR ()

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021"

presentada por el estudiante ()/egresado (X) CARLOS ANDRES ROJAS PUERTA

de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en _____

GESTIÓN PÚBLICA

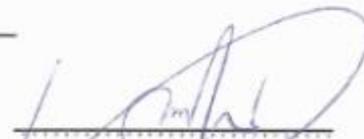
con correo electrónico institucional carlos.rojas.epg@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 19 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 04 de FEBRERO del 2022


SECRETARIO


Ms. GERMAN **VOCA**LEVANGELISTA
ABOGADO - REG. CAL N° 28317
PROFESOR -FADCI


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

CONTENIDO GENERAL

Pág.

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR.....	vi
JURADO EVALUADOR.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ix
CONTENIDO GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	29
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
Anexos	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población	31
Tabla 2. Muestra	33
Tabla 3. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021	40
Tabla 4. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Grado de Estudios de la variable Campo Laboral.....	41
Tabla 5. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Oportunidades de Ascenso de la variable Campo Laboral.	42
Tabla 6. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Eficiencia Laboral.	43
Tabla 7. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Gestión del Desarrollo y Capacitación.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Percepción de los servidores públicos de la UNTRM sobre la aplicación de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.....	36
Figura 2. Percepción de los servidores públicos de la UNTRM y su área de desenvolvimiento - Campo Laboral.....	37
Figura 3. Dimensiones de la Ley N°30057 y su suceso en la UNTRM.	38
Figura 4. Dimensiones Campo Laboral y su suceso en la UNTRM.....	39

RESUMEN

La investigación 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 – 2021, los resultados de la prueba estadística destaca que en una muestra de 81 servidores públicos de 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, independientemente del régimen laboral que pertenece. Cabe agregar que, la variable Ley del Servicio Civil N°30057, expresa la percepción del servidor público de la UNTRM en aplicación a esta Ley, los resultados argumentan que en un 49.38% es buena, 43.21% regular, bajo 4.94% y excelente en un 2.47%, en sus dimensiones de; meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas, por su lado la variable Campo Laboral refiere que el 62.97% es buena, 24.69% regular, excelente 9.88% y bajo en un 2.47%, en sus dimensiones de; grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación.

El estudio utilizó el tipo de 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, 33 del D. Leg. N° 276 y 48 colaboradores D. Leg. N° 1057, técnica empleada encuesta, instrumento de recolección de datos cuestionario en una escala de calificación de Likert con un coeficiente de validez de contenido de 0.85 validado por juicio de expertos, Alfa de Cronbach de 0,869 con una fuerte confiabilidad.

Palabras claves: Ley del servicio civil, campo laboral y dimensiones.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how the Civil Service Law No. 30057 is related to the labor field of the public servant of the National University of Chachapoyas - 2021, the results of the statistical test highlight that in a sample of 81 public servants of labor regimes 276 and 1057, with a significance level value equal to .000, a result lower than P - value ($P < 0.05$), with a correlation coefficient of 0.619 ** reveals that there is a moderate positive relationship between the variables, regardless of the labor regime they belong to. It should be added that, the variable Civil Service Law No. 30057, expresses the perception of the public servant of the UNTRM in application of this Law, the results argue that 49.38% is good, 43.21% regular, low 4.94% and excellent in 2.47%, in its dimensions of; meritocracy, equal opportunities, citizen focus and goal-based management, on the other hand, the Labor Field variable indicates that 62.97% is good, 24.69% fair, 9.88% excellent and 2.47% low, in its dimensions of; degree of studies, promotion opportunities, work efficiency and development management and training.

The study used the type of basic research, correlational descriptive level, non-experimental design, with a quantitative approach, the study sample corresponds to a stratified probabilistic sample with proportional fixation and was made up of 81 public servants, 33 from Legislative Decree. N ° 276 and 48 collaborators D. Leg. N ° 1057, survey technique used, questionnaire data collection instrument on a Likert rating scale with a content validity coefficient of 0.85 validated by expert judgment, Cronbach's Alpha of 0.869 with strong reliability.

Keywords: *Civil service law, labor field and dimensions.*

I. INTRODUCCIÓN

A la admisión en vigencia de la Ley N°30057 el 5 de julio del 2013 el estado inicia la reforma del servidor civil, ya que el recurso humano es considerado el cuarto pilar en la modernización del estado peruano cuya responsabilidad deriva en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, órgano superior que administra el personal humano en el estado. Es decir, la delegada de dirigir los recursos humanos de la administración pública, es necesario señalar que esta reforma asume el objetivo de optimizar la calidad de atención pública en el estado, donde el eje central es la meritocracia, basada en la profesionalización, la formación persistente con el objetivo de mejorar el desempeño de los servidores públicos a través del refuerzo de sus competencias y aptitudes en la búsqueda de la evolución integral de la función pública, y esta a su vez optimice la gestión de las personas en el estado.

Actualmente en la gestión pública hay más multiplicidad de regímenes de trabajo en las instituciones estatales, ocasionando un desarreglo en la gestión estatal en la compostura que cada sistema muestra diversos derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y más que nada diferencia remunerativas, ocasionando el descontento y la falta de interés del talento humano que formar parte del sector público, lo anterior expresado toma notabilidad una vez que se emprenden una política que sustente la reforma del estado, transformación contenida en artículo 1 de la Ley N°30057, la cual tiene como fin: “establecer progresivamente un sistema propio y de manera única para los individuos que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como esas personas que permanecen encargadas de su administración y para aquellas encargadas de gestionarlo, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios al mando de estas”

Diagnóstico de la situación actual, (Bonifaz y Martínez, 2016, p.8) toda organización necesita de colaboradores correctamente preparados y debidamente incentivados para llevar a cabo su funcionalidad, para hacer que la organización funcione, como resultado de eso, 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 disperejas.

Uno de los grandes retos que presenta hoy la administración pública, es la incorporación a un nuevo régimen laboral en igualdad de condiciones, en base al mérito, con una gestión basado en metas y que estas funcionen con un enfoque al ciudadano, con la finalidad de que los servicios prestados compensen las necesidades, demandadas de los ciudadanos, y a la vez se involucre dentro del espacio de interacción a gestores públicos con mejores competencias laborales. La Ley N°30057, Ley del Servicio Civil (LSC), permita a todos los que ingresan a este nuevo régimen, cuenten con un mejor panorama laboral teniendo en cuenta el grado de estudio, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral, profesionalización mediante la gestión de desarrollo y capacitación, entre otros beneficios, han transcurrido más de 8 años de la salida de LSC, y son pocas las instituciones que han logrado incorporarse a este régimen, es por eso la importancia de a ver desarrollado esta investigación, la cual ha permitido identificar desde la percepción del servidor público de la UNTRM la aplicación de esta ley en su ámbito laboral, lo antes mencionado nos llevó a plantearnos como problema general de la investigación: ¿De qué manera la Ley del servicio civil N°30057 se relaciona en el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021?.

De acuerdo con los racionamientos que se han venido realizando, la investigación se justifica socialmente en el aporte al progreso de la gestión pública, en la visión o apreciación del servidor público de la UNTRM ante un nuevo régimen a disposición del servicio civil y su aplicación en su entorno laboral, considerando la multiplicidad de regímenes con diferentes condicionales, deberes y derechos que han ocasionado al estado peruano un desconcierto en la administración pública. El estudio da un aporte a la sociedad,

pues no se tiene estudios iguales o similares dentro de la región que establezcan con severidad académica la relación de la Ley N°30057 y el espacio de interacción del servidor público.

De igual manera, presenta una justificación académica debido a que el tema corresponde a la Gestión Pública y el manejo de los Recursos Humanos en el estado, con el presente estudio se pretende tener un panorama de la realidad del gestor público de la UNTRM a raíz de la salida de la Ley N° 30057, en sus indicadores de mérito, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano, gestión basada en metas, grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, la investigación busca dar los aportes académicos y a partir de ello se tome decisiones en busca de un proceso de mejora continua tanto para el trabajador como la administración de la universidad. Además, la presente tesis justificara los estudios en la maestría de Gestión Pública, pues el tema de investigación guarda relación con la especialización que se ha estudiado.

Asimismo, tiene una justificación metodológica y se basa en las técnicas, métodos, procedimientos, organización de la información, el enfoque, el nivel, el diseño, e instrumentos manejados en la investigación, que se relacionan lógicamente y coherentemente por medio de un proceso de investigación permitiendo resultados validos que nos da certeza si los objetivos de la investigación se cumplieron, metodología que puede ser consultada en nuevos estudios de investigación.

Por lo deducido, se enunció como objetivo general: 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 – 2021, y como objetivos específicos: identificar la relación entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021; establecer la relaciona de la Ley del Servicio Civil N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021; definir la relación de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la eficiencia laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021; y explicar la relación que hay

entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y la gestión del desarrollo y capacitación del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Se realizó un estudio de investigación básica, descriptivo correlacional, no experimental con enfoque cuantitativo, en una muestra de 81 colaboradores públicos de la UNTRM, la recolección de información se realizó mediante un cuestionario a través del formulario de Google, validado por juicio de expertos obteniendo un coeficiente de validez de contenido 0.85 (buena), asimismo la prueba estadística de Alfa de Cronbach de 0.869 nos indica que tiene una confiabilidad fuerte, se utilizó estadística descriptiva e inferencial para probar las hipótesis de la investigación, metodología y resultados que más adelante se muestra en detalle.

Es importante mencionar que se encontraron algunas limitaciones en la búsqueda de antecedentes cuyos temas encuentran relacionados con la investigación, al respecto no se logró encontrar referencia a nivel internacional con una antigüedad igual o menor a 5 años, siendo un factor que limitó el contraste de los resultados con publicaciones internacionales actuales, por lo cual se consideraron referencias con mayor antigüedad; asimismo, después de haber ejecutado la indagación tanto en bibliotecas como en repositorios de las universidades de la región, se llegó a la conclusión que en Amazonas no existe investigaciones similares al tema de investigación que estamos realizando, por lo tanto, consideramos que nuestra investigación tiene una mayor importancia ya que servirá como base para futuras investigaciones relacionadas al tema.

por su parte, **Espinoza (2011)**, en su tesis “Impacto del sistema del servicio profesional de carrera en la Administración Pública: una auscultación exploratoria” México, el objetivo hacer un análisis completo de la carrera civil en la administración del estado, por medio de la exploración y estudio de todos los 7 subsistemas que lo componen imprimiendo con ello precedentes, normatividad y el estado de hoy de la administración de la profesionalización de servidores estatales, modelo en la gestión pública federal, este trabajo de indagación se suscita por medio de un estudio con base en un criterio científico - deductivo bajo las metas, conjetura y líneas de acción; a lo largo de la averiguación se hizo una comparación del servicio civil en diferentes

administraciones públicas, con el afán de detectar diferencias o similitudes con el uso del sistema de carrera profesional en la gestión pública mexicana, el autor concluyó, en que el sistema de administración pública de carrera se instrumentó destinados a crear certidumbre, seguridad y estabilidad en el trabajo dentro del prestación público ante acomodados en la gestión estatal, nacidos de conquistas electoreros o variaciones administrativas dentro del ambiente político actuado en el estado mexicano. Sin embargo, para consolidar la optimización en la función de los servidores públicos, debe darse por medio de la constante profesionalización y evaluación tanto personal como grupal.

Según el aporte de, **Vásquez (2015)**, en su tesis “Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica”, el objetivo de la presente indagación es dirigir la gestión administrativa de los Recursos Humanos, desde un plan de apreciación de efecto, que posibilite evaluar su aporte eficiente a la gestión pública, la averiguación se define descriptiva con un enfoque cualitativo y explicativo. La indagación dentro sus primordiales conclusiones sostiene la importancia de continuar con los esfuerzos e iniciativas para priorizar las estrategias enfocadas a los recursos humanos, así como el valor de entablar una guía o diseño estratégico que contenga por lo menos fines, guías y metas de corto, mediano y extenso plazo, requisito inevitable para medir la validez de dicho sistema, del mismo modo, el 76,2% de Funcionarios de los Centros de Administración de Personal Competitivo manifestaron que estos centros de labores no cuentan con los recursos físicos, económicos, materiales ni humanos que posibilite el desenvolvimiento eficaz en el logro de sus funciones.

Desde el punto de vista de, **Naula (2012)**, en su investigación “El Régimen Laboral en el Sector Público”, Ecuador. El propósito general del creador fue verificar los efectos de la nueva normativa, que requiere cambios laborales y nuevas políticas remunerativas, así como el aspecto positivo de que el nuevo mecanismo legal se enmarca en las nuevas disposiciones constitucionales a los principios de la administración pública como servicio para la sociedad y acceso a un cargo público, lo mismo que se llevará a cabo mediante un concurso de mérito, y oposición evaluando al interesado, el autor concluye que el equilibrio

dentro del campo sindical será inalcanzable, debido a la jornada laboral de 8 horas diarias, 5 días a la semana y 160 horas al mes para una organización privada e igual a un funcionario que trabaja para el estado realizando las mismas funciones dado que la remuneración en el área privada es menor que el percibe en la organización pública que tiene mayores beneficios. Sin embargo, esto se aplica no solo a los trabajadores sino también a los expertos cuyos ingresos tienen una gran diferencia. Por lo tanto, el capital de reemplazo también se vuelve imposible, el estado ecuatoriano debe adecuar su legislación a la verdad social, económica, donde las instituciones públicas y privadas reflejen una compensación justa y equitativa.

Desde la posición de, **Montalvo (2017)**, en su tesis “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”, Perú. El objeto primordial del presente análisis se apoya en examinar el estado de hoy de la contratación pública en el Perú relacionadas de la unificación que recomienda el nuevo Sistema del Servicio Civil a partir del punto de vista de la problemática que involucra la variedad de regímenes laborales coexistentes en el área público; manteniendo con ello la necesidad y probabilidad de un paso directo de recursos humanos, que cumplan con ciertos requisitos, al nuevo sistema gremial de la Ley 30057, el presente análisis emplea el procedimiento deductivo, con el objetivo de examinar a partir de una visión auténtica los primordiales elementos que han regido el ingreso a la carrera pública. La creadora concluyó que la administración estatal requiere una reforma urgente, debido a que la problemática existente deriva desde las últimas décadas, y los múltiples esfuerzos por solucionarlo han fracasado; debido justamente a la benevolencia de las reglas y falta de persistencia en las políticas de estado; actualmente estamos frente a la reforma de la Ley N° 30057, un nuevo sistema que pretende unir los ya existentes en la gestión pública y resolver los inconvenientes conexos a ello; para el creador la obligatoriedad del tránsito se hace elemental y obligatorio, así mismo la desmesurada defensa al trabajador hace creer a este, que no necesitan actualizarse profesionalmente para avanzar en el cargo, considerando que un empleado que no aprueba las evaluaciones

especificadas en la ley, es origen justa de despido que no vulnera los derechos del trabajador.

Por su parte, **Orozco (2018)**, en su investigación “Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018”, Lima. La presente indagación tiene el propósito de establecer cómo intervienen los muchos regímenes laborales en la bienestar gremial de los recursos humanos de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018; paralelamente, el análisis se lleva a cabo en un perspectiva de averiguación cuantitativa, situación que se dispone a registrar y operar antecedentes por medio del procedimiento estadístico con el propósito de ofrecer comprobación a las premisas planteadas, al final, el creador llegó al epílogo primordial consecutiva, aplicada las pruebas estadísticas, que establece que, habiendo rechazado la conjetura nula, se acepta la premisa primordial que afirma que los diferentes regímenes de trabajo inciden en la satisfacción gremial de los recursos humanos de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018, con un grado de confianza del 95%, esto verifica las visualizaciones llevadas a cabo en el sentido de que los muchos regímenes laborales vigentes en la gestión pública, especialmente en la Biblioteca Nacional del Perú, están afectando de manera negativa en el estado de satisfacción gremial de los trabajadores de la referida entidad pública, por el impacto de la misma diferencia salarial que inquieta al recurso humano integradas al sistema gremial del D. Leg. N° 276, que presentan mejores beneficios de las del D. Leg. N° 1057 (CAS).

Según, **Bocanegra (2016)**, en su tesis “La Ley del Servicio Civil y su incidencia en la Gestión eficiente del Recurso Humano en la Unidad de Gestión educativa local Sánchez Carrión en el año 2016”, Huamachuco; cuyo objetivo de la presente indagación es determinar la incidencia de la Ley N° 30057 en los procesos de gestión eficiente de los recursos humanos en la Unidad de Administración Educativa Local Sánchez Carrión (UGEL) en 2016, la población estuvo conformada por 70 empleados administrativos, una muestra representativa de 30 trabajadores a elección del investigador diseño transversal no experimental. Siendo los resultados gigantesca diferencia en la aplicación de la Ley N° 30057, el autor de su investigación concluyó que la organización se

encuentra en transición a este nuevo régimen y mostró una resistencia imponente, principalmente por los servidores que incluye el sistema laboral del Decreto Legislativo N° 276, principalmente a través de dos componentes, primero por pérdida de estabilidad laboral y segundo por la inseguridad a las evaluaciones permanentes a las que serán sometidos como particularidad para permanecer en un reciente Sistema de Trabajo, siendo los componentes perjudiciales para el personal designado a este sistema gremial.

Suarez (2018), en su investigación “Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, en el año 2018”, Lima. Su objetivo detectar el grado de eficacia de la utilización de la Ley N° 30057 localizado en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, alega con la suposición existe relación entre la eficiencia de la implementación de la Ley N° 30057 y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú. La indagación usa el procedimiento cualitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 21 trabajadores de la Marina de Guerra, tanto contratados, como nombrados. Producto de la investigación el autor determino que la LSC está en proceso de tránsito con 57% de desarrollo, la idoneidad laboral se muestra en un porcentaje de 48% producto de la inspección permanente, lo que presume que no se busca resultados y servicios de calidad, concluye que existe relación entre la utilización de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral.

Espinoza et al. (2018), en su investigación “La ley del Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2018”, Huancayo. el objetivo de la investigación fue Establecer la relación entre la LSC y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, utilizando el método de observación, método inductivo y el método deductivo, llegado a la conclusión de que, se estableció que la Ley Servir por medio de las facilidades otorgadas para su adhesión, optimización en la administración del rendimiento, la administración de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir positivamente en el rendimiento gremial del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Por su parte, **Vera (2018)**, en su investigación “Incidencias de la Ley del Servicio Civil en la gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión en el año 2018”, Trujillo. Cuyo objetivo determinar la relación existente entre la LSC y su incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario, muestra de 115 servidores, con un grado de confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.855 para la variable LSC y 0.936 para la variable Gestión de Recursos Humanos, tipo de pesquisa no experimental, transversal y correlacional, llegando a la conclusión que existe correlación positiva y significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación igual a 0.89 entre ambas variables.

Para **Servir (2018)**, “El Estado peruano ha lanzado una de las reformas más anheladas de los últimos treinta años, la reforma del servicio civil. Tiene como punto de amparo las flaquezas en la prestación pública peruano y responde mediante reglas específicas para resolverlas” (p.14). En el 2008, con la obra de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, se marcó el principio de una totalmente nueva era para la prestación pública; debido a que, esta asumió la rectoría del sistema administrativo de Recursos Humanos. Después de adelantos con el cuerpo humano de gestores públicos, SERVIR emprende una reforma sin antecedentes en el estado peruano, que instituye un nuevo modelo del servicio civil aplicable a todos los niveles de sistema, poniendo hincapié en la profesionalización de la funcionalidad pública, en el año 2014 se emitieron sus reglas reglamentarias y, a partir de entonces, se viene haciendo un trabajo en su utilización, la reforma involucra novedosas normas que abarcan temas como el mérito, la capacitación, la evaluación de desempeño, una totalmente nueva organización de puestos, una totalmente nueva composición de compensaciones y más que nada, una optimización interna en las entidades como parte del proceso de utilización del nuevo sistema del servicio civil.

Servir (2019), con la finalidad de mantener información actualizada, tomando en cuanto que se han desarrollado nuevas herramientas del sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos, iniciado por la Ley N° 30057, sus reglamentos y la directiva que norma, se llevó a cabo el censo de las oficinas de Recursos

Humanos del Estado, respecto a las características de los servidores públicos tales como: régimen laboral, niveles de estudios, funciones vienen realizando, entre otros y a partir de ello realizar un diagnóstico que permita conocer las necesidades de capacitación de los gestores públicos, siendo las conclusiones lo siguiente: según tipo de régimen, la proporción de gestores que pertenecen al D. Leg 276 es similar a la del D. Leg 1057, 39% en ambos casos, 11% de servidores se encuentra bajo la modalidad de locación y 8% pertenece al D. Leg. 728; el nivel educativo de los gestores refiere que la gran mayoría de estos cuentan con estudios universitarios (más del 60%); sin embargo, si se analiza esta data por nivel de gobierno y nivel del puesto, se tiene que prestarle atención los casos del nivel de gobierno local, donde el 7% de los jefes cuenta solo con secundaria completa y el 11% de operadores con la misma situación.

La transformación de un nuevo régimen civil en el estado que garantice una eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos asignado por el estado en la gestión pública nos permitió identificar en base a las teorías y antecedentes en relación al tema de investigación las dimensiones de cada una de las variables de estudio siendo estas: Ley del Servicio Civil N°30057, en sus dimensiones de meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas, y por parte de la variable Campo Laboral, en sus dimensiones grado de estudios, oportunidades de ascensos, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación.

Ley del Servicio Civil: Forma parte de una herramienta legal destinado a generar cambios importantes orientados a mejorar el servicio al ciudadano, estableciéndose la meritocracia, igualdad de oportunidades, una gestión basada en metas, especialización y evaluaciones del desempeño a los servidores públicos, como requisito para permanecer dentro de este nuevo régimen laboral público.

(**Quezada, 2007**) se llama meritocracia, una mezcla de términos mérito y cratos, que significa poder en griego. El poder de quienes tienen un mérito o el poder que se adquiere por algún mérito. Para (Albornoz, 2002) La meritocracia es sinónimo de conocimientos o prácticas, que se jerarquizan y estratifican de acuerdo a principios de excelencia y competencia, dirección y capacitación, para

la toma de decisiones. Una sociedad o institución es meritocrática, en la medida que se orienta por valores de máxima calificación que le permitan desarrollar un orden sistémico en función de objetivos realizables.

Sú et al. (2016), sostiene uno de los mandatos de los Estados es la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la finalidad de garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por sexo, es decir, las entidades públicas deben promover la igualdad de oportunidades entre los servidores y servidoras. ¿Qué implica esto? Que se debe garantizar el pleno respeto y garantía al derecho a la igualdad en el ejercicio de sus derechos, tales como una igual remuneración, una vida libre de violencia, acceso a cargos directivos, garantía del ejercicio de la maternidad, entre otros. No obstante, en los servicios civiles de la región se pueden identificar que los servidores y servidoras no ejercen sus derechos en igualdad de condiciones y ello se explica por las brechas de género existentes en varios ámbitos.

Desde punto de vista de la PCM (2015), La orientación a la ciudadanía es un principio fundamental de la política nacional de modernización de la administración estatal. Es en este marco que una mayor atención a los ciudadanos debe regir las acciones estatales, los asuntos públicos y la provisión de bienes y servicios públicos. Cuidar a los ciudadanos implica entregar servicios de alta calidad y notificar a las personas cuando las acciones u omisiones de nuestros funcionarios a lo largo de todo el ciclo de la administración pública afectan el servicio final que las personas jurídicas brindan a los ciudadanos.

Para Servir (2018), “la gestión basada en metas, es una herramienta de gestión de recursos humanos, mediante la cual se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño individual e institucional”.

Campo laboral: Ámbito donde una persona despliega sus actividades cotidianas, de acuerdo a su grado de estudio, capacidades, eficiencia laboral,

Además de estar dividido en dos conceptos como competencia laboral y competencia vocacional, también es el lugar donde desarrolla su carrera además de recibir una compensación económica, las dimensiones de esta variable permitieron a nuestra investigación a través de la prueba estadística determinar el coeficiente de correlación que existe con la variable Ley del Servicio Civil.

Lo planteado en la investigación nos llevó a formular como hipótesis general: Existe relación entre la Ley del Servicio Civil N°30057 con el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021, y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021; existe relación significativa entre La Ley del Servicio Civil N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021; es significativa la relación de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la eficiencia laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021, y por ultimo existe relación significativa entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y la gestión del desarrollo y capacitación del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021

Operacionalización de variables: Se realizo con el propósito de identificar qué acciones u operaciones deben realizarse para medir una variable y descifrar los datos obtenidos.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
V1 Ley del Servicio Civil N°.30057	Meritocracia	Acceso a la función pública	1. ¿Cree usted que el acceso a la función pública se realiza de acuerdo al mérito del servidor público?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
		Perfiles de puestos	2. ¿Los perfiles de puestos están bien determinados en la institución? 3. ¿Consideras que a raíz de las políticas laborales implementadas en LSC has logrado nuevos grados académicos?	
	Igualdad de oportunidades	Equidad de genero	4. ¿Consideras que la participación de la mujer en cargos directivos se da en igualdad de condiciones?	
		Ingresos remunerativos	5. ¿Cree usted que en el régimen que se encuentra laborando existe desigualdad en las remuneraciones?	
		Inserción laboral	6. ¿Tienes conocimiento sobre la modalidad de ingreso al nuevo régimen laboral del Servicio Civil?	
	Enfoque al ciudadano	Servicios eficientes	7. ¿Existe en la institución formas o métodos para evaluar la calidad de atención prestado al usuario?	
		Servicios de calidad	8. ¿Cree usted que la LSC mejorará la calidad del servicio en la institución? 9. ¿Consideras que los servicios que brinda la institución satisfacen la necesidad del usuario?	
	Gestión basada en metas	Planeamiento de metas	10. ¿En la institución existen indicadores de desempeño que ayuden a medir y supervisar el rendimiento en el trabajo?	
		Logro de metas	11. ¿Se practica el trabajo en equipo en la institución? 12. ¿Consideras que el trabajo en equipo contribuye a los resultados deseados?	
		Objetivos institucionales	13. ¿La institución identifica y reconoce tu aporte al logro de objetivos y metas institucionales?	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
V2 Campo Laboral	Grado de estudios	Condición económica	14. ¿Consideras que los ingresos económicos influyen en la obtención de nuevos grados académicos?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
		Profesionalización	15. ¿Cree usted que la LSC asegura la profesionalización de la función pública? 16. ¿Las habilidades, conocimientos, actitudes son repotenciadas en la institución?	
	Oportunidades de Ascenso	Fortalezas del trabajador	17. ¿Te identificas con las labores en equipo del área? 18. ¿Consideras que la experiencia y el conocimiento es tomado en cuenta para oportunidades de ascenso? 19. ¿Consideras que la LSC ha traído beneficios para el servidor público?	
	Eficiencia laboral	Conocimientos y desempeño laboral	20. ¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas? 21. ¿Recibes asesoría o ayuda de los miembros de otra área cuando lo solicitas? 22. ¿Cree usted que su desempeño laboral es tomado en cuenta para realizar otras funciones?	
	Gestión del desarrollo y capacitación	Plan de desarrollo de personas	23. ¿Cree usted que la LSC brinda mayores oportunidades de capacitación y desarrollo a los servidores públicos? 24. ¿Consideras que las capacitaciones se realizan en todos los grupos ocupacionales de su institución?	
		Capacitación	25. ¿Cree usted que los temas de capacitación están enfocados de acuerdo a sus funciones? 26. ¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?	

II. MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de investigación

Para la presente indagación se aplicó un estudio básico con la finalidad de realizar el análisis del problema planteado en la investigación, usando cuidadosamente la muestra para difundir los hallazgos encontrados. Según Tamayo (2003), “esta forma de investigación, el muestreo se usa cuidadosamente para expandir los resultados más allá de los grupos o situaciones estudiadas” (p.42).

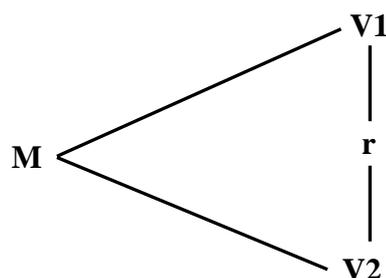
Nivel de investigación

Descriptivo correlacional, debido a que, en primera instancia se describió la forma como se presentan las variables de estudio, Ley N°30057 LSC y el Campo Laboral en el lugar de la investigación, para luego determinar la asociación de correlación en el contexto de cada variable con sus dimensiones, este proceso nos permitió saber el nivel de ausencia o influencia entre ellas y establecer el valor de relación de las variables. Para Tamayo (2003), “este tipo de indagación se realiza básicamente para determinar en qué medida las variaciones en otro factor corresponden a la variación, de uno o más factores” (p. 46, 50).

Diseño de investigación

El diseño en la presente indagación, se trata de un diseño no experimental debido a que el estudio de las variables y sus dimensiones no sufren manipulación ni experimento alguno, los resultados observados se muestran tal como se dan en su contexto natural. Tamayo (2012), indicó “que las investigaciones no experimentales se dan cuando el investigador al momento de realizar el desarrollo de la investigación no manipula las variables del estudio”.

Diseño:



Donde:

M = Muestra

V1 = Ley del Servicio Civil N° 30057

r = Relación entre variables

V2 = Campo Laboral

Enfoque de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo debido a que la investigación así lo ameritaba, además nuestro instrumento de recolección de datos fue diseñado con la herramienta de medición de Likert con una valoración numérica, en escala ordinal, de esta manera los resultados presentados se dan en forma porcentual y numérica. Para Valderrama (2013), “el enfoque cuantitativo, usa la captación y estudio de los datos para responder a la formulación del problema de indagación, usando procedimientos y métodos estadísticas para contrastar las premisas” (p. 106).

Población, muestra y muestreo

Población

Para esta observación se consideró al servidor público administrativo de los regímenes laborales:

- a) Decreto Legislativo N° 276, un total de 41 trabajadores
- b) Decreto Legislativo N° 1057, un total de 61 trabajadores

Teniendo una población de 102 servidores públicos administrativos de la UNTRM, distribuidos de la siguiente manera:

Trabajadores de la sede administrativa de la UNTRM – 2021
(por metas administrativas)

Tabla 1. Población

Metas Administrativas	D.Leg. 276	D.Leg. 1057	Total, Población
2021-0051-Gestión del Programa	17	18	35
2021-0065-Planeamiento y Presupuesto	3	2	5
2021-0066-Conducción y Orientación Superior	2	1	3
2021-0067-Gestión Administrativa	9	25	34
2021-0068-Asesoramiento Técnico y Jurídico	1	1	2
2021-0069-Gestión de Recursos Humanos	7	12	19
2021-0070-Acciones de Control y Auditoria	2	2	4
	41	61	102

Fuente: Área de Recursos Humanos de la UNTRM.

Muestra y muestreo

Administrativos de la UNTRM, por régimen laboral, con un muestreo aleatorio estratificado con fijación proporcional.

- a) D. Leg. N° 276, un total de 33 servidores públicos.
- b) D. Leg. N° 1057, un total de 48 servidores públicos.

Obteniendo una muestra de 81 servidores públicos.

La prescripción estadística para revisar la magnitud de la muestra con sus propiedades comparables es:

Fórmula para la magnitud de muestra:

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

En el cual:

n = muestra estimada de trabajadores

Z = 1.96 valor tabular con un nivel de confianza del 95%

p = proporción de éxito: 50%

q = proporción de fracaso: 50%

E = 5% de error de muestreo

N = 102 trabajadores (población de estudio)

Sustituyendo:

$$n = \frac{102 * 1.96^2 * 0.50 * (0.50)}{0.05^2 (95-1) + 1.96^2 * 0.50 + (0.50)} = 81 \text{ trabajadores}$$

De la muestra obtenida seleccionamos aleatoriamente conforme a la fórmula de fijación proporcional el número de colaboradores administrativos de los regímenes laborales D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 1057.

Fórmula para la afijación proporcional

$$ni = \left(\frac{Ni}{N}\right) * n$$

Donde:

ni : Sub muestra de los trabajadores.

Ni : Tamaño de la muestra de servidores públicos administrativos de la UNTRM – 2021, según régimen laboral.

N : Población total de servidores públicos administrativos de la UNTRM – 2021.

Tamaño de la muestra de servidores públicos administrativos de la UNTRM – 2021, según régimen laboral (Muestra del estrato)

Tabla 2. Muestra

Decreto Legislativo	N° de trabajadores en el estrato (Ni)	Proporción (%)	Muestra del estrato (ni)
N° 276	41	40.20%	33
N° 1057	61	59.80%	48
Total	102	100%	81

La muestra de estudio corresponde a una muestra probabilísticas estratificada proporcionalmente, tanto para la población de los servidores públicos del D. Leg 276 y 1057.

Técnicas

La técnica de recopilación de información cuantitativa, se utiliza para medir indicadores basados en datos de informes estadísticos y para el análisis de variables importantes para la investigación. La técnica de desarrollo de la investigación de campo se realizará mediante encuesta.

Instrumentos

Cuestionario; la cual determinará la correlación que existe entre la Ley N° 30057 y el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas. Dicho instrumento estará construido por 26 preguntas, donde: la variable de estudio 1 (Ley N°30057 LSC), compuesta en sus dimensiones de meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas por otro lado la variable de estudio 2 (Campo Laboral), en sus dimensiones; grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación. Los encuestados respondieron a cada ítem en una escala de calificación de Likert conformada con cuatro criterios y su valorización relativa donde; Totalmente de acuerdo = 4, De acuerdo = 3, En desacuerdo = 2 y Totalmente en desacuerdo = 1. La valoración de la escala se obtuvo mediante la suma total de los valores de cada variable y sus dimensiones, considerando la escala de calificación de Likert.

Los valores obtenidos de las variables se categorizo y se agruparon en intervalos que permitieron a la investigación evaluar el nivel de acuerdo a la siguiente categoría:

Intervalos de puntuación (Ley del Servicio Civil N°30057)

Bajo	=	< = 28
Regular	=	29 – 35
Bueno	=	36 – 42
Excelente	=	43 – 49

Intervalos de puntuación (Campo Laboral)

Bajo	=	< = 27
Regular	=	28 – 35
Bueno	=	36 – 43
Excelente	=	44 – 51

Para las dimensiones de las variables se agruparon en intervalos de acuerdo a sus valores mínimos y máximos con un número de puntos de corte de 3 intervalos, permitiendo a la investigación evaluar el nivel de acuerdo a la siguiente categoría:

Intervalos de puntuación (Dimensiones)

Bajo	=	Min - Max
Moderada	=	Min - Max
Alto	=	Min – Max

Validez y confiabilidad

Nuestro instrumento de recolección de datos (cuestionario), fue valido por juicio de expertos cuyos valores nos permitieron medir la idoneidad, la eficacia y la eficiencia del instrumentó de recolección de datos. Los expertos para validar el instrumento tuvieron 4 aspectos en consideración; Pertinencia (grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir), Claridad Conceptual (hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones), Escala (el ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento) y Relevancia (el ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación), según la escala de valores asignada a cada uno de los indicadores donde: 1 = Inaceptable, 2 = Deficiente, 3 = Aceptable,

4 = Bueno y 5 = Excelente. Para la validez de contenido del instrumento de recolección de datos, se tomó el método de estudio de Hernández Nieto (Coeficiente de Validez de Contenido – CVC), obteniendo como valor del coeficiente de validez de contenido 0.85, interpretación de la validez y concordancia: Buena (*Anexo 3*).

Para la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se realizó una prueba piloto para demostrar el grado de confiabilidad, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,869, lo cual nos permite confirmar que dicho instrumento, tiene una fuerte fiabilidad (*Anexo 5*).

Análisis estadístico

La información recopilada según el cuestionario se exploró de la siguiente manera:

Estadística descriptiva e inferencial para realizar el análisis estadístico y probar las hipótesis, de acuerdo con las siguientes características; categorización de los resultados, tablas bivariadas o de contingencia, tablas personalizadas, tabla de frecuencias, gráficos estadísticos, esto nos permitió identificar el coeficiente de correlaciones de las variables y sus dimensiones, el nivel de significancia bilateral, las proporciones porcentuales (%) de las categorías por dimensiones, cifras estadísticas que revelaron la conducta o particularidades de las variables de estudio y sus dimensiones.

Proceso computarizado con SPSS y Excel

Los resultados obtenidos se procesaron en los softwares Excel 2019 y SPSS versión 26.0 para el estudio y análisis estadístico.

III. RESULTADOS

Los resultados que representa la investigación, formaran parte del proceso de la mejora continua de la gestión pública en la Universidad Nacional de Chachapoyas, considerando la importancia del recurso humano en el desenvolvimiento de sus deberes y funciones dentro del campo laboral y teniendo como eje principal la modernización del estado peruano, las pruebas estadísticas aplicados a la información obtenida a través de la recolección de datos, sirvieron para la transformación de los resultados de las variables de investigación y sus dimensiones, alcanzando lo siguiente:

Variable: Ley N° 30057

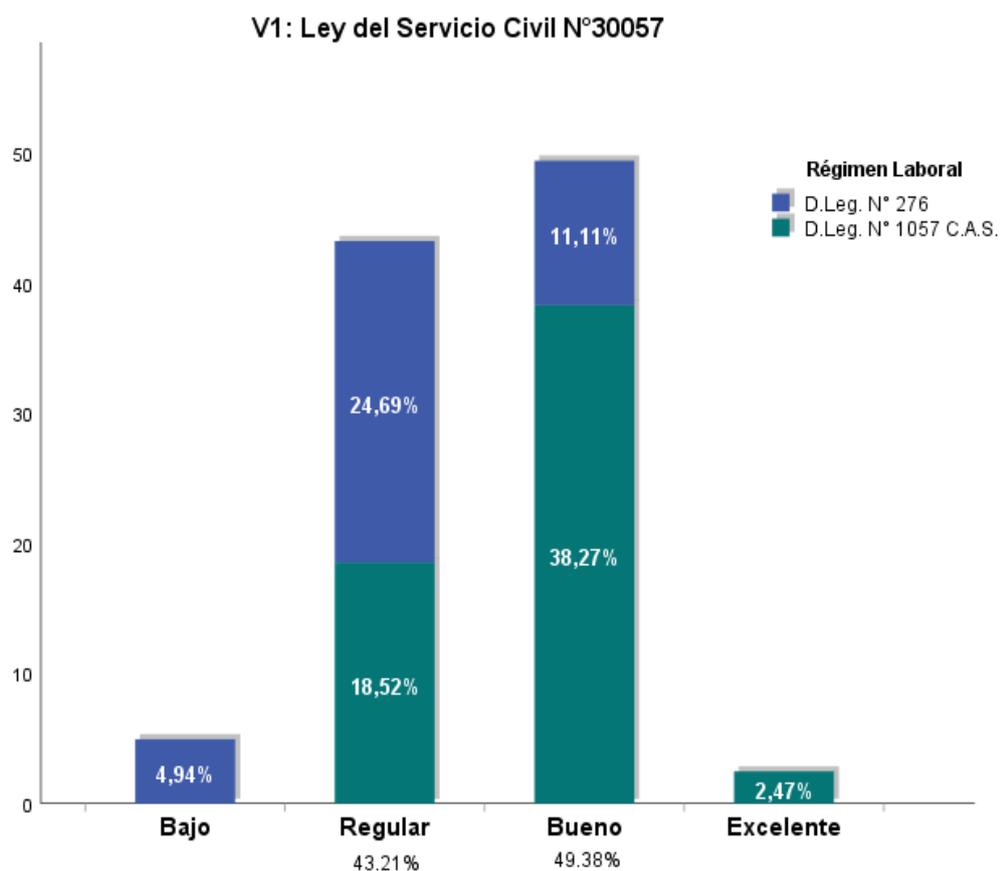


Figura 1. Percepción de los servidores públicos de la UNTRM sobre la aplicación de Ley N° 30057, LSC.

Los resultados que refiere la figura 1 nos expone que la percepción de los servidores públicos de la UNTRM, en cuanto a la aplicación de la Ley N° 30057, argumenta que en un 49.38% es buena en sus dimensiones de; meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas, así mismo 43.21% regular, bajo 4.94% y excelente en un 2.47%.

Variable: Campo Laboral

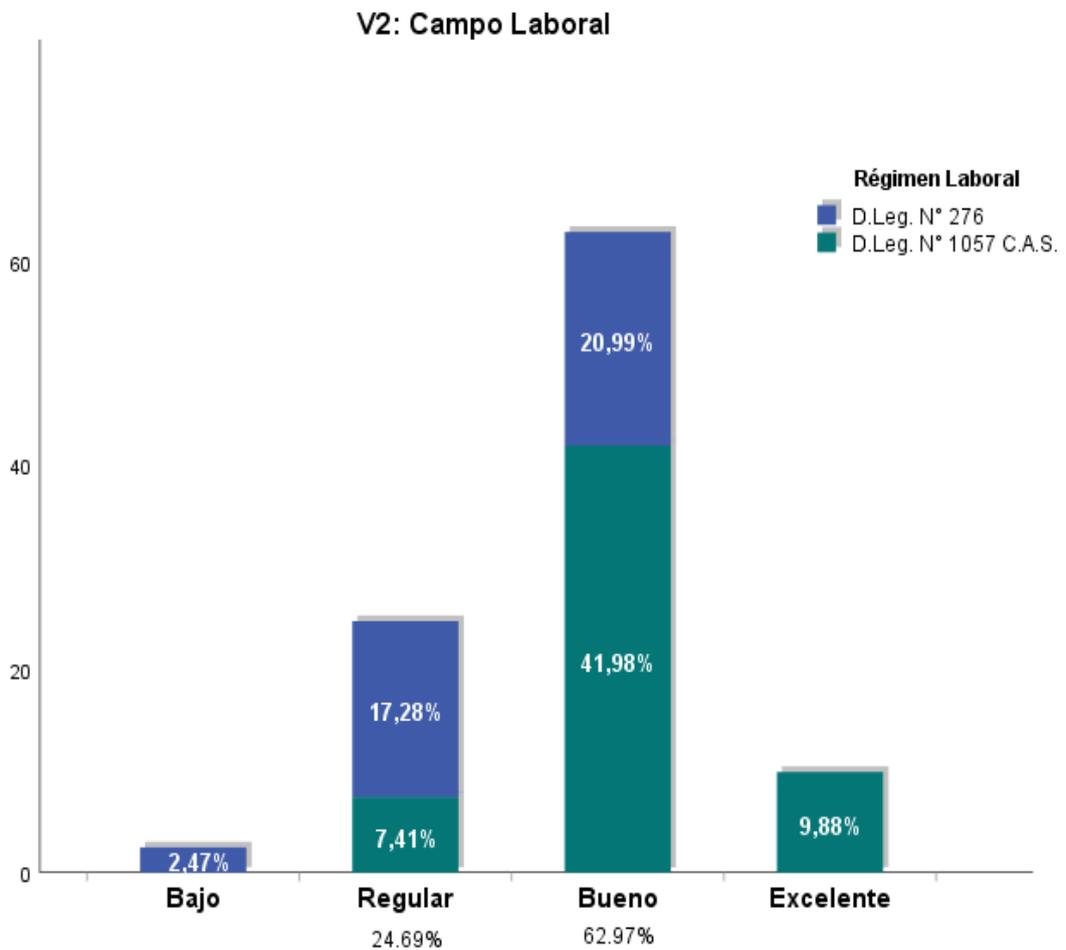


Figura 2. Percepción de los servidores públicos de la UNTRM y su área de desenvolvimiento - Campo Laboral.

Los resultados que refiere la figura 2 nos expone que la percepción de los servidores públicos de la UNTRM, en cuanto al área de desenvolvimiento (Campo Laboral), se analiza que en un 62.97% es buena en sus dimensiones de; grado de

estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, así mismo 24.69% regular, excelente 9.88% y bajo en un 2.47%.

Dimensiones: Ley N° 30057

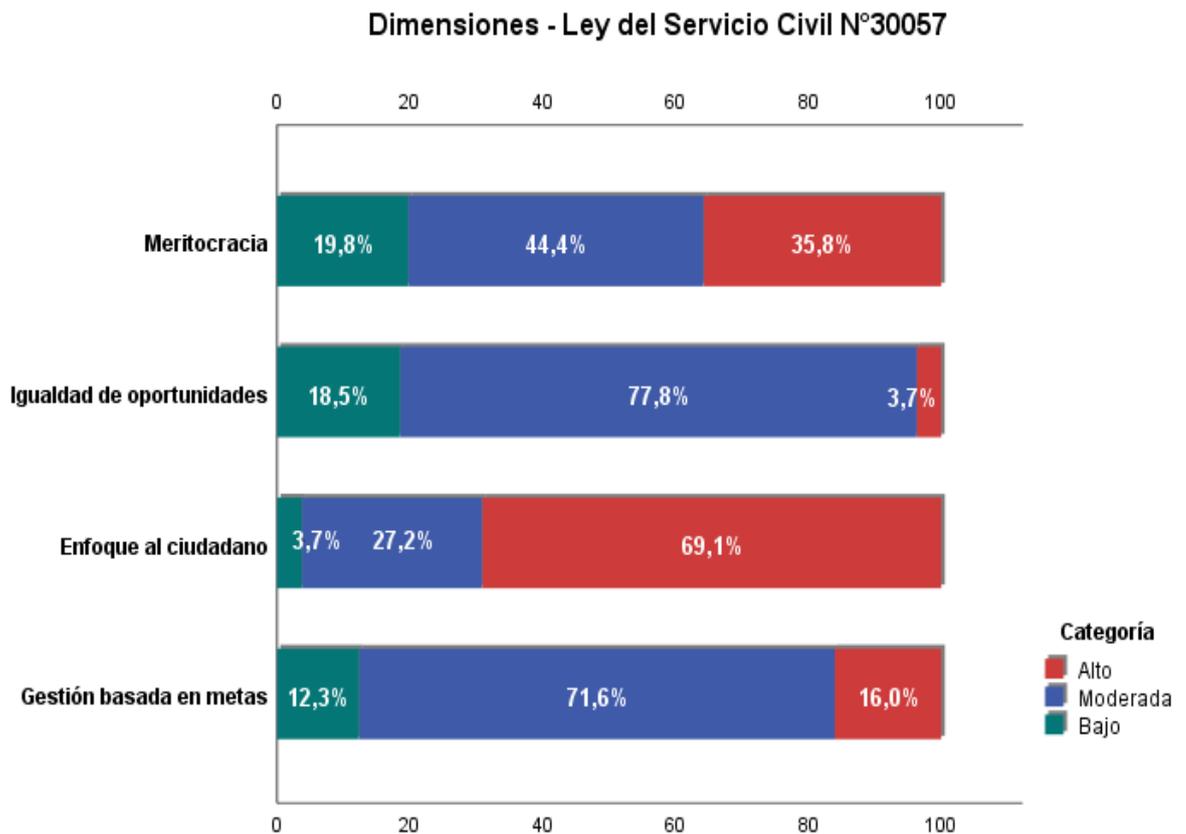


Figura 3. Dimensiones de la Ley N°30057 y su suceso en la UNTRM.

Los resultados expresados en la figura 3, de las dimensiones de la variable Ley N° 30057, orientado a los servidores públicos de la UNTRM, indica que, en la dimensión meritocracia el 44.4% es moderada, mientras que el 35.8% alto y 19.8% bajo; para la dimensión igualdad de oportunidades el 77.8% moderada, 18.5% bajo y el 3.7% alto; para la dimensión enfoque al ciudadano el 69.1% alto, 27.2% moderada y el 3.7% bajo; para la dimensión gestión basada en metas el 71.6% moderada, 16.0% alto y el 12.3% bajo.

Dimensiones: Campo Laboral

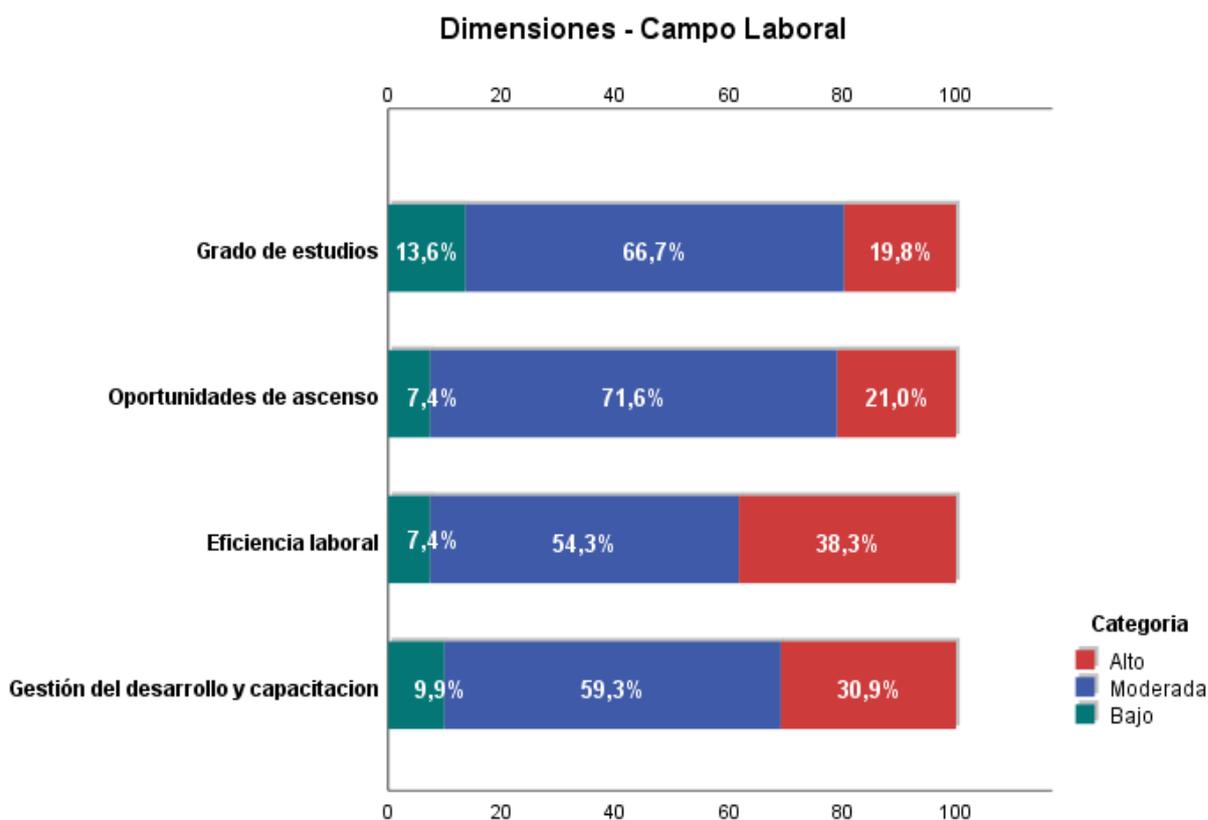


Figura 4. Dimensiones Campo Laboral y su suceso en la UNTRM.

Los resultados expresados en la figura 4, de las dimensiones de la variable Campo Laboral, orientado a los servidores públicos de la UNTRM, indica que, en la dimensión grado de estudios el 66.7% es moderada, mientras que el 19.8% alto y 13.6% bajo; para la dimensión oportunidades de ascenso el 71.6% moderada, 21.0% alto y el 7.4% bajo; para la dimensión eficiencia laboral el 54.3% moderada, 38.3% alto y el 7.4% bajo; para la dimensión gestión del desarrollo y capacitación el 59.3% moderada, 30.9% alto y el 9.9% bajo.

Correlación entre variables

La investigación, tiene como objetivo establecer el grado de correlación entre las variables Ley N°30057 y el Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, considerando que para determinar las correlaciones entre las variables ($V1 \leftrightarrow V2$), y la correlación de la variable $V1$ con las dimensiones de la $V2$, se optó por utilizar la prueba estadística de:

Rho Spearman

Significancia estadística a un 5% ($P < 0.05$).

Tabla 3.

Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021

		Ley del Servicio Civil N°30057	Campo Laboral
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil N°30057		
	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
	Campo Laboral		
	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	81	81	

Los resultados que define la tabla 3, en la muestra de 81 servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, la prueba estadística calculó el valor del nivel de significancia igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio: LSC y el Campo Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021, así mismo, al examinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.619**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada entre las variables.

Agregando a lo anterior, la prueba estadística aplicado a las variables de estudio nos permitió la contrastación de la hipótesis.

Hipótesis General:

H1: Existe relación entre la LSC N°30057 con el Campo Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

H0: No existe relación entre la LSC N°30057 con el Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Por lo tanto, la prueba estadística nos demuestra que existe una correlación significativa de 0.619** por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta que, existe relación entre la LSC con el Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Tabla 4.

Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Grado de Estudios de la variable Campo Laboral.

Correlaciones

		Ley del Servicio Civil N°30057	Grado de estudios
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil N°30057	Coefficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81
	Grado de estudios	Coefficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

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

Los resultados que define la tabla 4, en la muestra de 81 servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, la prueba estadística calculó el valor del nivel de significancia igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio: LSC y la dimensión Grados de Estudios de la variable Campo Laboral, así mismo, al revisar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.574**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada entre la variable y la dimensión de estudio.

La prueba estadística aplicado a la variable y a la dimensión de estudio nos permitió la contrastación de la hipótesis específica:

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la LSC N°30057 y el Grado de Estudios del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

H0: No existe relación significativa entre la LSC N°30057 y el Grado de Estudios del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Por lo tanto, la prueba estadística nos demuestra que existe una correlación significativa de 0.574** por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta que, existe relación entre la LSC y el Grado de Estudios del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Tabla 5.

Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Oportunidades de Ascenso de la variable Campo Laboral.

Correlaciones

		Ley del Servicio Civil N°30057	Oportunidades de ascenso
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,555**
		N	. 81
		Coefficiente de correlación	,555**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

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

Los resultados que define la tabla 5, en la muestra de 81 servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, la prueba estadística calculó el valor de nivel de significancia igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio: LSC y la dimensión Oportunidades de Ascenso de la variable Campo Laboral, así mismo, al revisar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.555**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada entre la variable y la dimensión de estudio.

La prueba estadística aplicado a la variable y a la dimensión nos permitió la contrastación de la hipótesis específica:

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la LSC N°30057 con las Oportunidades de Ascenso a los Servidores Públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

H0: No existe relación significativa entre la LSC N°30057 con las Oportunidades de Ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Por lo tanto, la prueba estadística nos demuestra que existe una correlación significativa de 0.555** por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta que, existe relación significativa entre la LSC con las Oportunidades de Ascenso a los Servidores Públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Tabla 6.

Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Eficiencia Laboral de la variable Campo Laboral.

		<i>Correlaciones</i>	
		Ley del Servicio Civil N°30057	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil N°30057	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,281*
		N	81
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,281*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,011

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados que define la tabla 6, en la muestra de 81 servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, la prueba estadística calculó el valor del nivel de significancia igual a .011, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio: LSC y la dimensión Eficiencia Laboral de la variable Campo Laboral, así mismo, al revisar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.281**,

lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel bajo entre la variable y la dimensión de estudio.

La prueba estadística aplicado a la variable y a la dimensión nos permitió la contrastación de la hipótesis específica:

Hipótesis específica 3

H1: Es significativa la relación de la LSC N°30057 con la Eficiencia Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

H0: No es significativa la relación de la LSC N°30057 con la Eficiencia Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Por lo tanto, la prueba estadística nos demuestra que existe una correlación significativa de 0.281** por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta que, existe relación significativa entre la LSC con la Eficiencia Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Tabla 7.

Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión Gestión del Desarrollo y Capacitación de la variable Campo Laboral.

<i>Correlaciones</i>			Ley del Servicio Civil N°30057	Gestión del desarrollo y capacitación
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil N°30057	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,329**
		N	81	81
	Gestión del desarrollo y capacitación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,329**	1,000
		N	81	81

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

Los resultados que define la tabla 7, en la muestra de 81 servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, la prueba estadística calculó el valor del nivel de significancia igual a .003, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual

evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio: LSC y la dimensión Gestión del Desarrollo y Capacitación de la variable Campo Laboral, así mismo, al revisar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.329**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel bajo entre la variable y la dimensión de estudio.

La prueba estadística aplicado a la variable y a la dimensión nos permitió la contrastación de la hipótesis específica:

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la LSC N°30057 y la Gestión del Desarrollo y Capacitación del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

H0: No existe relación significativa entre la LSC N°30057 y la Gestión del Desarrollo y Capacitación del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

Por lo tanto, la prueba estadística nos demuestra que existe una correlación significativa de 0.329** por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta que, existe relación significativa entre la LSC y la Gestión del Desarrollo y Capacitación del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.

IV. DISCUSIÓN

Como primera explicación, uno de los factores esenciales en el desarrollo de este estudio es la implicancia que tiene la Ley N°30057 (LSC), considerando la importancia del recurso humano en el desenvolvimiento de sus deberes y funciones dentro del campo laboral. “El motivo de la Ley N°30057, es que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presente efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran” (Ley N°30057, 2013).

En ese punto de vista exponemos los principales hallazgos de la investigación, la variable Ley del Servicio Civil N°30057, expresa la percepción del servidor público de la UNTRM en aplicación a LSC y su relación con el campo laboral, los resultados argumentan que en un 49.38% es buena, 43.21% regular, bajo 4.94% y excelente en un 2.47%, en sus dimensiones de; meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas, por otra parte los resultados de la variable Campo Laboral refiere que el 62.97% es buena, 24.69% regular, excelente 9.88% y bajo en un 2.47%, en sus dimensiones de; grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, de los anteriores podemos profundizar con base en los resultados y siguiendo la línea de investigación lo siguiente:

(Ley N°30057, 2013) “plantea como objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado”, la investigación nos permitió diferenciar a nivel de regímenes laboral la percepción de la aplicación de la Ley N°30057, de acuerdo con los resultados que se han dado (*figura 1*):

1. D. Leg. N°276; regular 24.69%, bueno 11.11% y bajo 4.94%.
2. D. Leg. N°1057; bueno 38.27%, regular 18.52% y excelente 2.47%.

Sin embargo la variable Campo Laboral nos refleja el desenvolvimiento del servidor público en su área de trabajo siendo el resultado lo siguiente (*figura 2*):

1. D. Leg. N°276; bueno 20.99%, regular 17.28% y bajo 2.47%.

2. D. Leg. N°1057; bueno 41.98%, regular 7.41% y excelente 9.88%.

Resultados que nos da a conocer que, la Universidad Nacional de Chachapoyas, está en proceso de adecuación a la LSC, lo que podríamos alegar que se encuentra en nivel moderado en relación a la finalidad de la Ley N°30057.

En cuanto a los resultados de las dimensiones de la variable Ley N°30057 se puede observar que, en el nivel o categoría moderada inciden con mayor porcentaje 3 dimensiones; meritocracia 44.4%, igualdad de oportunidades 77.8% y gestión basada en metas 71.6%, en cuanto a la dimensión enfoque al ciudadano el 69.1% refiere una categoría o nivel alto (*figura3*); (Bonifaz y Martínez , 2016) “estima que, a pesar de la realidad de normas formales para el ingreso al servicio civil y el ascenso, se aprecia que el mérito y el desempeño no fueron componentes presente en el estado. Esto ha conllevado que no se recluten ni se mantengan en el servicio a los más calificados, a los más motivados ni a los de mejor desempeño”. Esto no difiere mucho de los resultados alcanzados en la investigación, si consideramos que han acontecido más de 8 años desde la publicación de la LSC y aún no se han alcanzado los indicadores que demuestren un nivel bueno o alto en el sentido del mérito, igualdad de oportunidades y gestión basado en metas, sin embargo podríamos decir que los indicadores referentes al enfoque al ciudadano son altos con 69.1% lo que nos indicaría que hay un progreso en esta dimensión.

Ahora bien, si nos enfocamos en los resultados de las dimensiones de la variable Campo Laboral se puede apreciar que en el nivel o categoría moderada concuerdan con mayor porcentaje las 4 dimensiones; grado de estudios el 66.7%, oportunidades de ascenso el 71.6%, eficiencia laboral el 54.3% y gestión del desarrollo y capacitación el 59.3%, siendo la categoría alto la siguiente en alcanzar mayor porcentaje en las dimensiones de la variable (*figura4*); Espinoza (2011) sostiene en el análisis de la carrera civil en la administración del estado mexicano, por medio de los 7 subsistemas que lo componen, el autor dentro de sus conclusiones indica que se hace de manera deficiente la evaluación de; metas de desempeño individual como colectivos, estándares de actuación profesional, actividades extraordinarias y aportes destacados, sin embargo no cuenta con un plan de reconocimiento y estímulo de los de los servidores públicos que resulten

competentes. Sobre la base de las consideraciones anteriores y los resultados obtenidos se demuestra que la UNTRM tiene un avance moderado positivo en relación al grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación.

Seguidamente se tuvo como objetivo general 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 – 2021, los resultados de la prueba estadística destaca que en una muestra de 81 servidores públicos de los regímenes laborales 276 y 1057, con un valor de nivel de significancia igual a .000, resultado menor a **P – valor ($P < 0.05$)**, al 95% de confiabilidad y con un coeficiente de correlación de 0.619** nos revela que existe una relación positiva directa moderada entre las variables (*tabla 3*); Orozco (2018) “con un grado de confianza al 95% afirma que los diferentes regímenes de trabajo vigentes en la gestión pública, especialmente en la Biblioteca Nacional del Perú, están afectando de manera negativa en el estado de satisfacción colectiva de los trabajadores”. Bocanegra (2016) concluyó que, “la organización se encuentra en transición a este nuevo régimen y mostró una resistencia imponente, principalmente por los servidores que incluye el sistema laboral del Decreto Legislativo N° 276, debido a la pérdida de estabilidad laboral y segundo por temor a evaluaciones permanentes a las que serán sometidos como condición para permanecer en el nuevo sistema de trabajo”. Vera (2018) en su investigación “Incidencias de la Ley del Servicio Civil en la gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión en el año 2018” llegó a la conclusión que existe correlación positiva y significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación igual a 0.89. De lo relatado anteriormente podemos analizar con respecto a nuestra investigación que la relación entre la Ley N°30057 y el Campo Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, muestra un nivel de cambio moderado, lo que significa que hay un avance positivo en aplicación a la Ley N°30057, independientemente del régimen laboral que pertenece.

En cuanto al primer objetivo específico; identificar la relación entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la

Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021, hace notar la prueba estadística que, el valor de significancia es igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), al 95% de confiabilidad y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.574** lo que evidencia que existe una correlación positiva directa de nivel moderada entre la variable y la dimensión de estudio (*tabla 4*); para Servir (2018) “la reforma del Servicio Civil se vincula directamente con la profesionalización de los servidores públicos con la perspectiva de brindar un mejor servicio al ciudadano, siendo importante para ello que los perfiles de puestos este de acuerdo al nivel de estudio que el puesto requiera”. Montalvo (2017) hace notar, la obligatoriedad del tránsito a la Ley del servicio Civil se hace elemental y obligatorio debido a que los trabajadores se sienten protegidos en sus regímenes laborales y prefieren quedarse en él, esto debido a las reformas que plantea la ley en materia de recursos humanos que requiere profesionales idóneos, actualizados académicamente, con estudios de post grado, teniendo como filtro el concurso público meritocrático, las evaluaciones para medir el desempeño del servidor público que lleve a generar ese valor agregado de la eficiencia y eficacia en el estado, de lo antes citado y de los resultados obtenidos de la investigación debemos enfatizar que los servidores públicos de la Universidad de Chachapoyas, con un grado de motivación moderada a adquirido nuevos conocimientos a través de la profesionalización y a la obtención de nuevos grados académicos para hacer frente a los nuevos cambios y retos que implica el nuevo régimen en el administración pública.

De lo planteado en el segundo objetivo específico; establecer la relaciona de la Ley del Servicio Civil N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021, en este propósito los resultados estadísticos indican que, el valor del nivel de significancia e igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), con el 95% de confiabilidad y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.555**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada entre la variable y la dimensión de estudio (*tabla 5*); Servir (2018) “en los 90 la carrera quedó congelada y, a partir de entonces, los servidores civiles no poseen probabilidad de progresión lo cual involucra que no hay mecanismos formales de promoción o ascensos en los regímenes en general”. (Ley N°30057, 2013) “plantea desarrollar un sistema

de promoción y ascenso que permita definir una trayectoria laboral a los servidores públicos, así como articular los planes de carrera para los mismos”. Sobre la base de las consideraciones anteriores es notable que una de las grandes reformas de la LSC es el progreso de la carrera administrativa pública, lo que permite al servidor público postular a mejores puestos de trabajo de acuerdo con sus competencia y perfil profesional, el resultado que refleja este objetivo en la presente investigación considera con un 71.6% en la categoría de moderada que la LSC ofrece oportunidades de progresión en la carrera administrativa (*Figura 4*).

Tercer objetivo específico; definir la relación de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la eficiencia laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021, la información estadística nos dice que, el valor del nivel de significancia igual a .011, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), con el 95% de confiabilidad y con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.281*, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel bajo entre la variable y la dimensión de estudio (*tabla 6*). Suarez (2018) considera que el desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, el rendimiento laboral se manifiesta en un 48% determinando que mucho de los trabajadores realizan en mismo trabajo, asimismo menciona que existe vínculo entre la implementación de la LSC y el desempeño laboral. Espinoza **et al.** (2018) sostienen que el nivel del desempeño laboral se involucra de manera positiva en la motivación laboral ya que, a través de sus etapas de seguimiento, planificación, evaluación y retroalimentación, facilitan al trabajador a comprometerse con las metas demostrando un mejor desempeño laboral. Desde la posición de nuestra investigación consideramos que la eficiencia laboral de los servidores públicos de la UNTRM es moderada con 54.3% (*Figura 4*), con un coeficiente de correlación de 0.281** nivel bajo. Coincidimos con Suarez en la medida que, existiendo regímenes laborales distintos en la Universidad de Chachapoyas, se refleja que existe trabajadores que cumplen las mismas funciones en una misma área, disminuyendo la eficiencia laboral del servidor público de la universidad.

De los resultados estadísticos en este cuarto objetivo específico; explicar la relación que hay entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y la gestión del desarrollo y capacitación del servidor público de la Universidad Nacional de

Chachapoyas – 2021, con un valor del nivel de significancia igual a .003, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), al 95% de confiabilidad y coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.329*, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel bajo entre la variable y la dimensión de estudio. Servir (2018) “la reforma busca producir un modelo de administración del rendimiento que contemple las evaluaciones y detectar sus necesidades de capacitación, así como maximizar su retorno hacia el desempeño de los servidores y, por consiguiente, de las entidades”. Como expresa Vera (2018) el grado de conformidad con los procesos de capacitación en la Municipalidad provincial Sánchez Carrión, denotan que los servidores pertenecientes al régimen laboral 1057 se sienten insatisfechos con los métodos que se llevan a cabo las capacitaciones, caso contrario sucede con los servidores que pertenecen al D. Leg. 276 y 728. Considerando los resultados de nuestra investigación nos indica que la gestión del desarrollo y capacitación tiene un nivel moderado con el 54.3% (*Figura 4*), con un coeficiente de correlación bajo de 0.329* debido a que las capacitaciones no presentan una planificación previa que este orientado al desenvolvimiento de sus funciones que les permita el fortalecimiento de sus conocimientos en su área de trabajo del servidor de la universidad.

V. CONCLUSIONES

Los resultados que presenta la investigación servirán a la Universidad Nacional de Chachapoyas a fortalecer la gestión del recurso humano con la finalidad de adecuarnos a las reformas que plantea este nuevo régimen del Servicio Civil, la investigación nos guía a las siguientes conclusiones:

- La percepción del servidor público en aplicación a la Ley N°30057 se da distintamente según al régimen laboral que pertenece, es así que los trabajadores del D. Leg. 276 considera que es regular en un 24.69%, mientras los del D. Leg. 1057 considera que es bueno en un 38.27%, en cuanto al desenvolvimiento en el Campo Laboral los resultados estadísticos nos refieren que los colaboradores del D. Leg. 276 considera que es bueno en un 20.99%, mientras los del D. Leg. 1057 considera que es bueno en un 41.98%, este efecto se debe a las diferencias en las condiciones laborales que presenta cada régimen, mientras los del D. Leg. 276 gozan de una estabilidad laboral a diferencia del D. Leg. 1057 que están sujetos a la temporalidad de su contrato.
- La variable LSC N°30057, en el estudio de sus dimensiones nos manifiesta que existe un nivel de aplicación moderado en las dimensiones de meritocracia, igualdad de oportunidades y gestión basada en metas, mientras la dimensión enfoque al ciudadano el 69.1% refiere una categoría o nivel alto, por otra parte, la variable Campo Laboral en sus dimensiones; grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, el estudio revela una aceptación moderada de sus dimensiones, los resultados nos explican que hay un avance positivo nivel moderado en la aplicación de la Ley N° 30057 en función al Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, no siendo suficiente para alcanzar los indicadores que cumplan con la finalidad y el objetivo de la LSC.
- El estudio determino en una muestra de 81 colaboradores públicos de los regímenes laborales 276 y 1057, que existe una correlación positiva nivel

moderada [(Correlación $R_s=0.619^{**}$, $P=.000<0.05$)] entre las variables de estudio LSC N°30057 y el Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021. Lo que nos indica que hay un avance positivo en aplicación a la LSC, independientemente del régimen laboral que pertenece.

- La prueba estadística aplicada a los resultados de la encuesta nos lleva a determinar la correlación que existe entre la variable LSC N° 30057 y las dimensiones de la variable Campo Laboral obteniendo las siguientes correlaciones:

- (V1 ↔ D1): LSC N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021. [(Correlación $R_s=0.574^{**}$, $P=.000<0.05$)].

- (V1 ↔ D2): LSC N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021. [(Correlación $R_s=0.555^{**}$, $P=.000<0.05$)].

La prueba estadística nos revela en el estudio de la variable LSC N°30057 con la dimensión grado de estudios y oportunidades de ascenso de la variable Campo Laboral que existe correlación moderada entre la variable y las dimensiones de estudio.

- (V1 ↔ D3): LSC N°30057 con la eficiencia laboral del servidor públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021. [(Correlación $R_s=0.281^*$, $P=.011<0.05$)].

- (V1 ↔ D4): LSC Civil N°30057 y la gestión del desarrollo y capacitación del servidor públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021. [(Correlación $R_s=0.329^*$, $P=.003<0.05$)].

La prueba estadística nos revela en el estudio de la variable LSC N°30057 con la dimensión eficiencia laboral y la gestión del desarrollo y capacitación que existe correlación bajo entre la variable y las dimensiones de estudio.

De lo antes argumentado, nos lleva a la conclusión, que, desde la salida de la Ley N° 30057 han transcurrido más de 8 años de su publicación, lo que nos demuestra que en el transcurso de este tiempo los servidores públicos de la UNTRM alcanzando indicadores de nivel moderado en las dimensiones de la variable 1; meritocracia 44.4%, igualdad de oportunidades 77.8%, gestión basada en metas 71.6% y enfoque al ciudadano 69.1% nivel alto. variable 2; grado de estudios 66.7, oportunidades de ascenso 71.6%, eficiencia laboral 54.3% y gestión del desarrollo y capacitación 59.3% todos en la categoría moderada, estando la universidad en un proceso de adecuación a la LSC, consideramos que hay un avance positivo de nivel moderado en relación a la LSC y campo laboral del servidor público de la UNTRM.

VI. RECOMENDACIONES

- Es importante que, en marco de la modernización del estado peruano y reforma del servicio civil, que la UNTRM organice sus documentos de gestión y cumpla con los requisitos para posibilitar su traspaso a la ley N° 30057, y fortalecer como único régimen laboral dentro de su institución, permitiendo que las condiciones y beneficios labores sean igual para todos sus colaboradores.
- Si bien es cierto la UNTRM se encuentra en proceso de adecuación al nuevo régimen del servicio civil, sus esfuerzos deben de estar orientados al objetivo, finalidad y principios de esta Ley con la intención de que alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presente positivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- Considerando las reformas laborales que conduce este nuevo régimen del servicio civil y los resultados obtenidos en la investigación, la UNTRM debe implementar políticas institucionales que permitan como primer punto en ingreso a la función pública mediante un proceso transparente que lleva la marca de la meritocracia y que cumplan con los estándares de cada puesto, identificar las funciones que desempeña cada trabajador y evitar duplicidad en las mismas, que las capacitaciones se lleven con un enfoque basado a las funciones o labores que realiza el trabajador, políticas que permitan identificar a los colaboradores con mejor desempeño a los más calificados y se lleve a cabo una promoción de ascenso con la finalidad que el trabajador se sienta motivado y se identifique con la institución.
- La transformación hacia un estado moderno, requiere la identificación de todos sus colaboradores empezando desde sus autoridades, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, todos con la capacidad de desempeñar sus funciones con integridad, respetando sus deberes y derechos, con una constante profesionalización, acompañado de evaluaciones al servidor público que permita identificar sus fortalezas y

sus debilidades y a partir de ahí gestionar un plan de desarrollo y capacitación en busca de la eficiencia y eficacia que permita un servicio de calidad.

- Los servidores públicos de la UNTRM deben fortalecer sus conocimientos en busca de su perfeccionamiento mediante la profesionalización, especialización, considerando que la pretensión de la gestión pública a través de la reforma de la LSC, se encuentra en busca de un servicio en base al mérito, que reconozca a los más idóneos, a los más capacitados, y en ese horizonte debe guiarse la pretensión del colaborador de la Universidad Nacional de Chachapoyas, con el intención de mejorar sus aspiraciones profesionales, económicas, y sobre todo brindar un servicio de calidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2016). *Sistematización de las oportunidades de mejora de las entidades en tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil*. Lima. <https://bit.ly/312ISTL>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2018). *Profesionalizando el Servicio Civil (Reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina)*. Lima. <https://bit.ly/30Srf91>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2019). *Análisis de la ejecución de los planes de desarrollo de las personas (PDP) al Servicio del Estado*. Lima. <https://bit.ly/3HOYZVz>
- Bocanegra, W. (2016). *La Ley del Servicio Civil y su incidencia en la Gestión eficiente del Recurso Humano en la Unidad de Gestión educativa local Sánchez Carrión en el año 2016*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10554>
- Bonifaz, J., & Martínez, J. (2016). *Reforma del Servicio Civil: Momento de la Implementación*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. <https://bit.ly/2ZkXcX2>
- Casas, C. (2015). *Avances de la reforma y modernización del Estado en el Perú*. Lima. <https://bit.ly/2ZIDU3P>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057. (13 de Julio de 2014). *Diario oficial El Peruano*. <https://bit.ly/3r3BsdC>
- Espinoza, E. (2011). *Impacto del sistema del servicio profesional de carrera en la administración pública : una auscultación exploratoria*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Autónoma de México. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000671027
- Espinoza, S., Moscoso, S., & Torres, Y. (2018). *La Ley del Servicio Civil (Ley 30057), y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5410>
- Fernandez, R. (2015). *Incidencia de la reforma del estado en la modernización de la gestión pública en las universidades nacionales, caso UNSA*. (Tesis de Doctorado), Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2460/COferc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta. Edición ed.). Mexico: INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Lacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). *La Importancia del Servicio Civil en el Desarrollo de Capacidades Estatales en América Latina*. Banco de Desarrollo de América Latina. 2015/02, CAF. Retrieved from. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/757>

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (04 de Julio de 2013). *Diario oficial El Peruano*.
<https://bit.ly/3CM9VQ4>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (Julio de 2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima.
<https://bit.ly/3FHIGIh>
- Montalvo, B. (2017). *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12188>
- Moran, F. (2017). *Ley de Servicio Civil y la Administración en la Municipalidad Provincial de Canas*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Cusco. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20298>
- Naula, A. (2012). *El Régimen Laboral en el Sector Público*. (Tesis máster en Derecho Administrativo), Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3245/1/Naula%20Quinde%20Andrea%20Veronica.pdf>
- Orozco, K. (2018). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú – 2018*. (Tesis de licenciatura), Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2555>
- Romero, C. (2017). *El proceso de modernización del Estado Peruano: Aspectos importantes a tener en cuenta en la Gestión Pública*. Lima. <https://bit.ly/3HQ76Bi>
- Suarez, J. (2018). *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú - Lima*. (Maestría en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34235>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (4ta. Edición ed.). Mexico: EDITORIAL LUMINOSA S.A. DE C.V.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica, Cualitativa, Cuantitativa y Mixta* (2da. Edición ed.). Lima - Perú: EDITORIAL SAN MARCOS.
- Vásquez, K. (2015). *Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica*. (Tesis de maestría), Instituto Centroamericano de Administración Pública, Costa Rica.
http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2015/vasquez_quesada_karla_pr_2015.pdf
- Vera, J. (2018). *Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública y Desarrollo Social), Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12853>

Anexos



ANEXO 1

“LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS 2020”

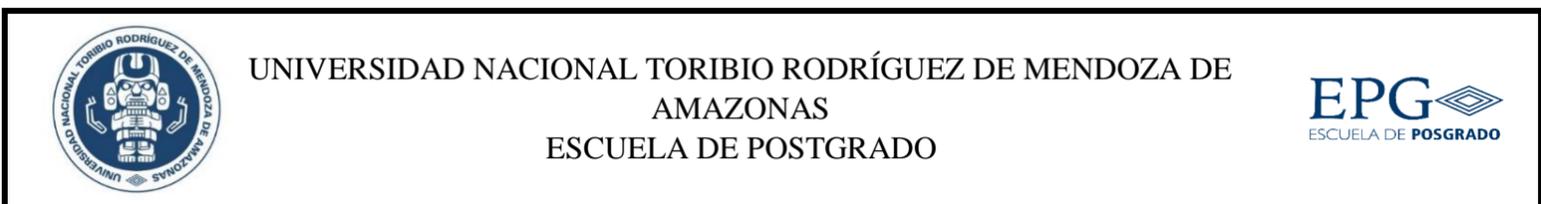
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1		INDICADOR VARIABLE 1	METODOLOGÍA
¿De qué manera la Ley del servicio civil N°30057 se relaciona en el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021?	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 – 2021.	Existe relación entre la Ley del Servicio Civil N°30057 con el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.	Ley del Servicio Civil N°.30057	Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la función pública. • Perfiles de puesto. • Equidad de género. • Ingresos remunerativos. • Inserción laboral. • Servicios eficientes. • Servicios de calidad. • Planeamiento de metas. • Logro de metas. • Objetivos institucionales. 	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica
				<ul style="list-style-type: none"> • Meritocracia • Igualdad de oportunidades • Enfoque al ciudadano • Gestión basada en metas 		NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptiva Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE DE ESTUDIO 2		INDICADOR VARIABLE 2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>a) ¿Cuál es la relación entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021?</p> <p>b) ¿De qué forma se relaciona la Ley del Servicio Civil N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021?</p> <p>c) ¿De qué forma se relaciona la Ley del Servicio Civil N°30057 con la eficiencia laboral del</p>	<p>a) Identificar la relación entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p> <p>b) Establecer la relaciona de la Ley del Servicio Civil N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p>	<p>a) Existe relación significativa entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y el grado de estudios del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p> <p>b) Existe relación significativa entre La Ley del Servicio Civil N°30057 con las oportunidades de ascenso a los servidores públicos de la Universidad</p>	Campo Laboral	Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Condición económica. • Profesionalización. • Fortalezas del trabajador. • Conocimientos y desempeño laboral. • Plan de desarrollo de personas. • Capacitación. 	<p>Diseño no experimental.</p> <pre> graph TD M --- V1 M --- V2 V1 --- r --- V2 </pre> <p>Donde: M = Muestra V1 = Ley del Servicio Civil N° 30057</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de estudios • Oportunidades de Ascenso • Eficiencia laboral • Gestión del desarrollo y capacitación 						



<p>servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021?</p> <p>d) ¿Qué relación hay entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y gestión del desarrollo y capacitación del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021?</p>	<p>c) Definir la relación de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la eficiencia laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p> <p>d) Explicar la relación que hay entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y la gestión del desarrollo y capacitación del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p>	<p>Nacional de Chachapoyas – 2021.</p> <p>c) Es significativa la relación de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la eficiencia laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p> <p>d) Existe relación significativa entre la Ley del Servicio Civil N°30057 y la gestión del desarrollo y capacitación del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas – 2021.</p>				<p>R = Relación entre variables</p> <p>V2 = Campo Laboral</p> <hr/> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p><u>POBLACIÓN: 102</u></p> <p>a) Decreto Legislativo N° 276, un total de 41 trabajadores. b) Decreto Legislativo N° 1057, un total de 61 trabajadores</p> <p><u>MUESTRA: 81</u></p> <p>a) Decreto Legislativo N° 276, un total de 33 servidores públicos b) Decreto Legislativo N° 1057, un total de 48 servidores públicos</p> <p>Fórmula para el tamaño de muestra:</p> $n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$ <p>Fórmula para la afijación proporcional:</p> $ni = \left(\frac{Ni}{N}\right) * n$
--	--	---	--	--	--	---

ANEXO 2



ENCUESTA - CUSTIONARIO

Instrucciones: El presente instrumento forma parte de un trabajo de investigación titulado "LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021", tiene como finalidad adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del servidor público de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada pregunta de manera objetiva y veraz, gracias por su colaboración.

DATOS GENERALES

REGIMEN LABORAL: () D.L N° 276 () D.L N° 1057

Grupo Ocupacional : () Funcionario () Profesional () Tecnico () Auxiliar

Unidad Organica :

Edad..... Sexo: Masculino () Femenico () Fecha...../...../2021

ESCALA VALORATIVA

1 = Totalmente en desacuerdo
2 = En desacuerdo
3 = De acuerdo
4 = Totalmente de acuerdo

Indicaciones: Marcar con X las alternativas que usted crea conveniente conforme se indica en la escala valorativa.

VARIABLE 1: Ley del Servicio Civil N°30057					
N°	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión: Meritocracia					
1	¿Cree usted que el acceso a la función pública se realiza de acuerdo al mérito del servidor público?				
2	¿Los perfiles de puestos están bien determinados en la institución?				
3	¿Consideras que a raíz de las políticas laborales implementadas en Ley de Servicio Civil has logrado nuevos grados académicos?				
Dimensión: Igualdad de oportunidades					
4	¿Consideras que la participación de la mujer en cargos directivos se da en igualdad de condiciones?				
5	¿Cree usted que en el régimen que se encuentra laborando existe desigualdad en las remuneraciones?				
6	¿Tienes conocimiento sobre la modalidad de ingreso al nuevo regimen laboral del Servicio Civil?				
Dimensión: Enfoque al ciudadano					
7	¿Existe en la institución formas o métodos para evaluar la calidad de atención prestado al usuario?				
8	¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil mejorara la calidad del servicio en la institución?				
9	¿Consideras que los servicios que brinda la institución satisfacen la necesidad del usuario?				
Dimensión: Gestión basada en metas					
10	¿En la institución existen indicadores de desempeño que ayuden a medir y supervisar el rendimiento en el trabajo?				
11	¿En la institución se practica el trabajo en equipo?				
12	¿Consideras que el trabajo en equipo contribuye a los resultados deseados?				
13	¿La institución identifica y reconoce tu aporte al logro de objetivos y metas institucionales?				



ENCUESTA - CUESTIONARIO

Indicaciones: Marcar con X las alternativas que usted crea conveniente conforme se indica en la escala valorativa.

ESCALA VALORATIVA

1 = Totalmente en desacuerdo
2 = En desacuerdo
3 = De acuerdo
4 = Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: Campo Laboral					
N°	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión: Grado de estudios					
14	¿Consideras que los ingresos económicos influyen en la obtención de nuevos grados académicos?				
15	¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil asegura la profesionalización de la función pública?				
16	¿Las habilidades, conocimientos, actitudes son repotenciadas en la institución?				
Dimensión: Oportunidades de Ascenso					
17	¿Te identificas con las labores en equipo del área?				
18	¿Consideras que la experiencia y el conocimiento es tomado en cuenta para oportunidades de ascenso?				
19	¿Consideras que la Ley del Servicio Civil ha traído beneficios para el servidor público?				
Dimensión: Eficiencia laboral					
20	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?				
21	¿Recibes asesoría o ayuda de los miembros de otra área cuando lo solicitas?				
22	¿Cree usted que su desempeño laboral es tomado en cuenta para realizar otras funciones?				
Dimensión: Gestión del desarrollo y capacitación					
23	¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil brinda mayores oportunidades de capacitación y desarrollo a los servidores públicos?				
24	¿Consideras que las capacitaciones se realizan en todos los grupos ocupacionales de su institución?				
25	¿Cree usted que los temas de capacitación están enfocados de acuerdo a sus funciones?				
26	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO 3

FICHA TÉCNICA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1 Proyecto de tesis:

“LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021”

1.2 Autor:

Lic. Carlos Andres Rojas Puerta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

2.1 Indicadores:

Son hechos o expresiones concretas y cuantificables cuyos valores nos permiten medir la idoneidad, la eficacia y la eficiencia del instrumentó de recolección de datos del proyecto. El experto para validar el instrumento tiene que tener en consideración lo siguiente:

INDICADORES	(4 aspectos a evaluar)
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir.
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento.
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación.

2.2 Escala de valores:

Revisar cada ítem y colocar el puntaje de acuerdo a la escala de valores, según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores:

ESCALA DE VALORES
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente
Puntaje máximo 5 x 4 = 20

III. CALIFICACIÓN:

Para la validez de contenido del instrumento de recolección de datos, se tomará el método de estudio de Hernández-Nieto, 2002ⁱ (Coeficiente de Validez de Contenido – CVC).

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{\text{máx}}}$$

Calcula la media obtenida en cada uno de los ítems y, en base a esta, se calcula el CVC para cada elemento.

Por otro lado, debe calcularse el error asignado a cada ítem (Pe_i), de este modo se reduce el posible sesgo introducido por alguro de los jueces, obtenido mediante:

$$Pe_i = \left(\frac{1}{j} \right)^j$$

Siendo j el número de expertos participantes.

IV. INTERPRETACIÓN COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO:

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC	
Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Finalmente, el CVC se calcularía aplicando

$$CVC = CVC_i - Pe_i$$

Ubicar el coeficiente de validez de contenido calculado e interpretar la validez y concordancia de acuerdo a la tabla de valores del CVC.

Chachapoyas, marzo de 2021

ⁱ Coeficiente de Validez de Contenido (Hernández-Nieto, 2002)

- Anexos:
 - ✓ Cuestionario y/o instrumento de recolección de datos.
 - ✓ Formato en Excel, evaluación de un instrumento para conocer su validez.
 - ✓ Matriz de consistencia.
 - ✓ Proyecto de tesis.

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación

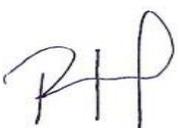
ESCALA DE VALORES
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente
Puntaje máximo 5 x 4 = 20

ÍTEM	JUECES			SUMA	/20 MÁXIMO	3 JUECES		CVCi -Pei	VALIDEZ Y CONCORDANCIA
	1	2	3	Sx	Mx	CVCi	Pei	CVck	
1	20	19	20	59	2.95	0.98	0.037	0.95	Excelente
2	18	19	19	56	2.80	0.93	0.037	0.90	Buena
3	16	16	18	50	2.50	0.83	0.037	0.80	Aceptable
4	16	18	17	51	2.55	0.85	0.037	0.81	Buena
5	20	20	19	59	2.95	0.98	0.037	0.95	Excelente
6	17	18	18	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena
7	20	20	18	58	2.90	0.97	0.037	0.93	Excelente
8	16	16	20	52	2.60	0.87	0.037	0.83	Buena
9	17	20	20	57	2.85	0.95	0.037	0.91	Excelente
10	16	16	16	48	2.40	0.80	0.037	0.76	Aceptable
11	18	20	20	58	2.90	0.97	0.037	0.93	Excelente
12	20	18	18	56	2.80	0.93	0.037	0.90	Buena
13	20	20	20	60	3.00	1.00	0.037	0.96	Excelente
14	16	19	16	51	2.55	0.85	0.037	0.81	Buena
15	18	16	16	50	2.50	0.83	0.037	0.80	Aceptable
16	16	17	16	49	2.45	0.82	0.037	0.78	Aceptable
17	20	20	20	60	3.00	1.00	0.037	0.96	Excelente
18	16	19	19	54	2.70	0.90	0.037	0.86	Buena
19	16	16	19	51	2.55	0.85	0.037	0.81	Buena
20	17	16	16	49	2.45	0.82	0.037	0.78	Aceptable
21	16	19	20	55	2.75	0.92	0.037	0.88	Buena
22	16	19	17	52	2.60	0.87	0.037	0.83	Buena
23	16	16	20	52	2.60	0.87	0.037	0.83	Buena

ÍTEM	JUECES			SUMA	/20 MÁXIMO	3 JUECES		CVCi -Pei	VALIDEZ Y CONCORDANCIA
	1	2	3	Sx	Mx	CVCi	Pei	CVck	
24	18	18	18	54	2.70	0.90	0.037	0.86	Buena
25	16	16	20	52	2.60	0.87	0.037	0.83	Buena
26	19	18	16	53	2.65	0.88	0.037	0.85	Buena
27	16	18	16	50	2.50	0.83	0.037	0.80	Aceptable
28	17	18	19	54	2.70	0.90	0.037	0.86	Buena
29	16	16	16	48	2.40	0.80	0.037	0.76	Aceptable

Fuente: - HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.85
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Buena

VALIDADO POR
FIRMA:
 DNI. N° 33958820
Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar DNI. N° 33958820
 DNI. N° 18160867
Mg. Ricardo Rafael Alva Cruz DNI. N° 18160867
 DNI. N° 40284032
Mg. Edinson Cueva Vega DNI. N° 40284032

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Nota: Indicar que para la aplicación de la encuesta se considero 26 preguntas de las 29

ANEXO 5

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ALFA DE CRONBACH

Antecedentes:

1. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario.
2. Escala ordinal de Likert.
3. Items 26.
4. Aplicado a servidores públicos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Análisis:

Del análisis realizado a la base de datos obtenida de la recolección de datos, se aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach mediante el software estadístico SPSS, determinando el promedio de correlación de cada componente con los items.

Conclusión:

El coeficiente de confiabilidad logrado con la prueba estadística SPSS, Alfa de Cronbach en una escala ordinal es de 0.869, *la literatura señala que el coeficiente obtenido es “BUENO” lo que indica que nuestro instrumentó de medición es confiable.*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	81	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	81	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,864	,869	26

Fuente: SPSS

ANEXO 6

TABLA PERSONALIZADA VARIABLE: LEY DEL SERVICIO N°30057 (Por Régimen Laboral)			
ÍTEMS - Escala Likert: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Totalmente de acuerdo	Régimen Laboral		
		D.Leg. N° 276	D.Leg. N° 1057
		%	%
1. ¿Cree usted que el acceso a la función pública se realiza de acuerdo al mérito del servidor público?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	4,2%
	En desacuerdo	30,3%	10,4%
	De acuerdo	63,6%	81,3%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	4,2%
	Total	100,0%	100,0%
2. ¿Los perfiles de puestos están bien determinados en la institución?	Totalmente en desacuerdo	9,1%	4,2%
	En desacuerdo	48,5%	29,2%
	De acuerdo	42,4%	60,4%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	6,3%
	Total	100,0%	100,0%
3. ¿Consideras que a raíz de las políticas laborales implementadas en Ley de Servicio Civil has logrado nuevos grados académicos?	Totalmente en desacuerdo	18,2%	10,4%
	En desacuerdo	54,5%	25,0%
	De acuerdo	27,3%	60,4%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	4,2%
	Total	100,0%	100,0%
4. ¿Consideras que la participación de la mujer en cargos directivos se da en igualdad de condiciones?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	0,0%
	En desacuerdo	12,1%	10,4%
	De acuerdo	78,8%	72,9%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	16,7%
	Total	100,0%	100,0%
5. ¿Cree usted que en el régimen que se encuentra laborando existe desigualdad en las remuneraciones?	Totalmente en desacuerdo	12,1%	4,2%
	En desacuerdo	21,2%	22,9%
	De acuerdo	45,5%	41,7%
	Totalmente de acuerdo	21,2%	31,3%
	Total	100,0%	100,0%
6. ¿Tienes conocimiento sobre la modalidad de ingreso al nuevo régimen laboral del Servicio Civil?	Totalmente en desacuerdo	12,1%	2,1%
	En desacuerdo	30,3%	22,9%
	De acuerdo	54,5%	64,6%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	10,4%
	Total	100,0%	100,0%
7. ¿Existe en la institución formas o métodos para evaluar la calidad de atención prestado al usuario?	Totalmente en desacuerdo	9,1%	6,3%
	En desacuerdo	75,8%	41,7%
	De acuerdo	15,2%	50,0%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	2,1%
	Total	100,0%	100,0%
8. ¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil mejorará la calidad del servicio en la institución?	Totalmente en desacuerdo	12,1%	2,1%
	En desacuerdo	42,4%	14,6%
	De acuerdo	42,4%	75,0%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	8,3%
	Total	100,0%	100,0%
9. ¿Consideras que los servicios que brinda la institución satisfacen la necesidad del usuario?	Totalmente en desacuerdo	3,0%	0,0%
	En desacuerdo	24,2%	8,3%
	De acuerdo	69,7%	83,3%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	8,3%
	Total	100,0%	100,0%
10. ¿En la institución existen indicadores de desempeño que ayuden a medir y supervisar el rendimiento en el trabajo?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	4,2%
	En desacuerdo	57,6%	39,6%
	De acuerdo	36,4%	54,2%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	2,1%
	Total	100,0%	100,0%
11. ¿Se practica el trabajo en equipo en la institución?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	0,0%
	En desacuerdo	24,2%	10,4%
	De acuerdo	66,7%	75,0%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	14,6%
	Total	100,0%	100,0%
12. ¿Consideras que el trabajo en equipo contribuye a los resultados deseados?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	0,0%
	En desacuerdo	6,1%	0,0%
	De acuerdo	57,6%	54,2%
	Totalmente de acuerdo	30,3%	45,8%
	Total	100,0%	100,0%
13. ¿La institución identifica y reconoce tu aporte al logro de objetivos y metas institucionales?	Totalmente en desacuerdo	15,2%	2,1%
	En desacuerdo	54,5%	20,8%
	De acuerdo	27,3%	72,9%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	4,2%
	Total	100,0%	100,0%

TABLA PERSONALIZADA VARIABLE: CAMPO LABORAL (Por Régimen Laboral)			
ÍTEMS Escala de Likert: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Totalmente de acuerdo		Régimen Laboral	
		D.Leg. N° 276	D.Leg. N° 1057
		%	%
14. ¿Consideras que los ingresos económicos influyen en la obtención de nuevos grados académicos?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	0,0%
	En desacuerdo	27,3%	14,6%
	De acuerdo	42,4%	39,6%
	Totalmente de acuerdo	24,2%	45,8%
	Total	100,0%	100,0%
15. ¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil asegura la profesionalización de la función pública?	Totalmente en desacuerdo	18,2%	6,3%
	En desacuerdo	42,4%	14,6%
	De acuerdo	36,4%	58,3%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	20,8%
	Total	100,0%	100,0%
16. ¿Las habilidades, conocimientos, actitudes son repotenciadas en la institución?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	0,0%
	En desacuerdo	57,6%	29,2%
	De acuerdo	36,4%	66,7%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	4,2%
	Total	100,0%	100,0%
17. ¿Te identificas con las labores en equipo del área?	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	6,1%	0,0%
	De acuerdo	72,7%	60,4%
	Totalmente de acuerdo	21,2%	39,6%
	Total	100,0%	100,0%
18. ¿Consideras que la experiencia y el conocimiento es tomado en cuenta para oportunidades de ascenso?	Totalmente en desacuerdo	18,2%	4,2%
	En desacuerdo	36,4%	29,2%
	De acuerdo	42,4%	58,3%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	8,3%
	Total	100,0%	100,0%
19. ¿Consideras que la Ley del Servicio Civil ha traído beneficios para el servidor público?	Totalmente en desacuerdo	15,2%	6,3%
	En desacuerdo	42,4%	16,7%
	De acuerdo	42,4%	70,8%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	6,3%
	Total	100,0%	100,0%
20. ¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	6,1%	4,2%
	De acuerdo	69,7%	62,5%
	Totalmente de acuerdo	24,2%	33,3%
	Total	100,0%	100,0%
21. ¿Recibes asesoría o ayuda de los miembros de otra área cuando lo solicitas?	Totalmente en desacuerdo	3,0%	0,0%
	En desacuerdo	12,1%	4,2%
	De acuerdo	75,8%	66,7%
	Totalmente de acuerdo	9,1%	29,2%
	Total	100,0%	100,0%
22. ¿Cree usted que su desempeño laboral es tomado en cuenta para realizar otras funciones?	Totalmente en desacuerdo	6,1%	0,0%
	En desacuerdo	30,3%	8,3%
	De acuerdo	57,6%	77,1%
	Totalmente de acuerdo	6,1%	14,6%
	Total	100,0%	100,0%
23. ¿Cree usted que la Ley del Servicio Civil brinda mayores oportunidades de capacitación y desarrollo a los servidores públicos?	Totalmente en desacuerdo	9,1%	4,2%
	En desacuerdo	30,3%	2,1%
	De acuerdo	57,6%	79,2%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	14,6%
	Total	100,0%	100,0%
24. ¿Consideras que las capacitaciones se realizan en todos los grupos ocupacionales de su institución?	Totalmente en desacuerdo	12,1%	4,2%
	En desacuerdo	33,3%	20,8%
	De acuerdo	54,5%	64,6%
	Totalmente de acuerdo	0,0%	10,4%
	Total	100,0%	100,0%
25. ¿Cree usted que los temas de capacitación están enfocados de acuerdo a sus funciones?	Totalmente en desacuerdo	9,1%	2,1%
	En desacuerdo	42,4%	22,9%
	De acuerdo	45,5%	68,8%
	Totalmente de acuerdo	3,0%	6,3%
	Total	100,0%	100,0%
26. ¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?	Totalmente en desacuerdo	0,0%	0,0%
	En desacuerdo	3,0%	0,0%
	De acuerdo	54,5%	45,8%
	Totalmente de acuerdo	42,4%	54,2%
	Total	100,0%	100,0%



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Carlos Andres Rojas Puerta
Título del ejercicio:	Documentos de Investigación
Título de la entrega:	"LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL ...
Nombre del archivo:	TESIS_EPG__2021_CARLOS_ROJAS.pdf
Tamaño del archivo:	1.07M
Total páginas:	38
Total de palabras:	10,031
Total de caracteres:	52,739
Fecha de entrega:	26-nov.-2021 12:50p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	1542303138

I. INTRODUCCIÓN

A la admisión en vigencia de la Ley N°30057 el 5 de julio del 2013 el estado inicia la reforma del servidor civil, ya que el recurso humano es considerado el cuarto pilar en la modernización del estado peruano cuya responsabilidad recae en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, órgano superior que administra el personal humano en el estado. Es decir, la delegada de dirigir los recursos humanos de la administración pública, es necesario señalar que esta reforma asume el objetivo de optimizar la calidad de atención pública en el estado, donde el eje central es la meritocracia, basada en la profesionalización, la formación persistente con el objetivo de mejorar el desempeño de los servidores públicos a través del refuerzo de sus competencias y aptitudes en la búsqueda de la evolución integral de la función pública, y esta a su vez optimice la gestión de las personas en el estado.

Actualmente en la gestión pública hay más de 15 regímenes de trabajo en las instituciones estatales, ocasionado un desarreglo en la gestión estatal en la composición que cada sistema muestra diversos derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y más que nada diferencia remunerativas, ocasionando el descontento y la falta de interés del talento humano de formar parte del sector público, lo anterior expresado toma notabilidad una vez que se emprenden una política que sustente la reforma del estado, transformación contenida en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), la cual tiene como fin: "establecer progresivamente un sistema propio y de manera única para los individuos que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como esas personas que permanecen encargadas de su administración y para aquellas encargadas de gestionarlo, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios al mando de estas" (Ley N° 30057, 2013, art.1).

Diagnóstico de la situación actual. Toda organización necesita de colaboradores correctamente preparados y debidamente incentivados para llevar a cabo su funcionalidad, para hacer que la organización funcione, como resultado de eso, 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

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 2021年11月26日 10:43 p. m. -05

Identificador: 1542303138

Número de palabras: 10031

Entregado: 13

"LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL
CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR
PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021"
Por Carlos Andres Rojas Puerta

2% match (Internet desde 31-jul.-2021)

Similitud según fuente	
Índice de similitud	
19%	
Internet Sources:	18%
Publicaciones:	1%
Trabajos del estudiante:	6%

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62616/Pimentel_RY-SD.pdf

1% match (Internet desde 05-ago.-2021)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46243/Jara_VWE-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (Internet desde 16-ene.-2021)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28236/quispe_gr.pdf

1% match ()

[Orozco Dominguez, Karo Nataly. "Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2019](#)

1% match (Internet desde 24-jun.-2021)

<https://1library.co/document/4yr90p8y-incidencia-servicio-gestion-recursos-municipalidad-provincial-sanchez-carrion.html>

1% match (Internet desde 06-feb.-2020)

<https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-Servicio-Civil-julio-2018.pdf>

1% match (Internet desde 07-ago.-2021)

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_539aaa71207cb0210cec638cd6e31358

1% match (Internet desde 05-dic.-2020)

<https://www.coursehero.com/file/69388017/informe-gerencia-2docx/>

< 1% match ()

[Cencia Quispe, Antonio. "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, 2018](#)

"LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y EL CAMPO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHACHAPOYAS - 2021"

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	storage.servir.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	cies.org.pe Fuente de Internet	<1%