

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL
SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: RICARDO JUAN SEGOVIA CAPCHA

**ASESOR: Dr. GUILLERMO AUGUSTO
BOCANGEL WEYDERT**

HUÁNUCO-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este proyecto se la dedico a Dios por darme salud, fortaleza y mucha serenidad en estos momentos difíciles de pandemia.

A mis adorados padres José y Patricia que ya no se encuentra con nosotros, partió a la gloria dejándome como herencia principios y valores que me convirtieron en la persona que soy ahora.

A mis hijos Ricardo y Patricia mis ángeles guardianes de mi vida.

A mi hermana patricia que siempre está a mi lado apoyándome en todo momento haciéndose realidad este sueño como un logro concluido.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por sus recomendaciones y sugerencias en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mis hijos por su cariño amor y comprensión que constituyen el motor y motivo de superación.

A mi asesor Dr. Guillermo Bocangel Weydert, por sus aportes y sabias enseñanzas durante la realización de mi tesis.

A mis amistades, colegas, y compañeros de trabajo por su apoyo incondicional para hacer realidad el presente informe.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar en qué medida la Ley. SERVIR, contribuye como aporte en el sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018, La presente investigación se da mediante el enfoque cuantitativo y aplicada, bajo un diseño no experimental; dónde la variable predictora se denomina SERVIR – a través de los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos como aporte en la mejora de los sistemas de Recursos Humanos.

El planteamiento de este estudio permitir el desarrollo del desenvolvimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Enfocado en el crecimiento de conocimientos, aptitudes, habilidades tanto personales como colectivas que influye en el cambio positivo de la cultura organizacional de las instituciones del estado.

La población está conformada por las 11 municipalidades de la región Huánuco cuya muestra es la Municipalidad Provincial de Huánuco Donde la muestra será la misma población ($N = n$).

Para el control de las hipótesis Mediante los instrumentos de recolección de información se manejaron porcentajes la respuesta planteada.

Palabra clave: Sistema de gestión de recursos humanos, revalorización de los servidores, calidad de servicio, eficiencia, rendimiento.

ABSTRACT

The present research work aims to determine to what extent the Law. SERVIR, contributes as a contribution in the Human Resources Management system in the Provincial Municipality of Huanuco, Huanuco -Period 2018, The present research is given through the quantitative and applied approach, under a non-experimental design; where the predictor variable is called SERVIR - through the Human Resources Management Systems as a contribution in the improvement of Human Resources systems.

The approach of this study is to allow the development of labor development in the Provincial Municipality of Huanuco, focused on the growth of knowledge, aptitudes, skills both personal and collective that influences the positive change of the organizational culture of the state institutions.

The population is made up of the 11 municipalities of the Huanuco region whose sample is the Provincial Municipality of Huanuco where the sample will be the same population ($N = n$).

For the control of the hypotheses, percentages were used to control the hypotheses by means of the data collection instruments.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

ASPECTOS BASICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Fundamentación del problema de investigación	11
1.2	Justificación e importancia de la investigación	25
1.3	Viabilidad de la investigación	26
1.4	Formulación del problema	26
	1.4.1 Problema General	26
	1.4.2 Problemas Específicos	27
1.5	Formulación de objetivos	27
	1.5.1 Objetivo general	27
	1.5.2 Objetivos específicos	27

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1	Formulación de las hipótesis	28
	2.1.1 Hipótesis General	28
	2.1.2 Hipótesis Específicas	28
2.2	Operacionalización de variables	28
2.3	Definición operacional de variables	31

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1	Antecedentes de investigación	39
3.2	Bases teóricas	50
3.3	Bases conceptuales	61

NOTA BIOGRÁFICA

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA

INTRODUCCIÓN

El planteamiento de la siguiente tesis, denominada con el título “la Ley 30057 - Servir y sus aportes en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2018”

La ley SERVIR, constituye una de las reformas más ambiciosas en el campo laboral, lo cual fui parte de la presente ley cuando aún era anteproyecto en el congreso de la republica siendo nuestra función principal conocer si realmente dicha reforma podía aplicarse en nuestro país para lo cual teníamos que indagar su aplicación en países vecinos como Chile, Brasil, Colombia entre otros.

El pilar fundamental de la ley SERVIR, es la Meritocracia implementando en la Municipalidad Provincial de Huánuco, debido a que existen demasiadas quejas por parte de los ciudadanos respecto a la calidad de servicio lo que nos hace suponer que los servidores aun no entienden realmente cual es la función o el valor público lo que busca el estado.

La estructura de la tesis está distribuida en cinco partes, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la escuela de post grado de la UNHEVAL.

En el primer capítulo, se desarrolló la definición del problema, formulación y planteamiento del problema, objetivos tanto generales como específicos, con el fin de hallar el grado de influencia en las variables y el valor de estudio.

En el segundo capítulo; se planteó los sistemas de hipótesis, que contiene la formulación de hipótesis, generales y específicos, así como la operacionalización de variables.

En el tercer capítulo; se redactó el marco teórico, antecedentes de investigación bases teóricas y las bases conceptuales.

En el cuarto capítulo; se desarrolló el tratamiento del marco metodológico; ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, población y muestra, muestra y método de muestreo, diseño de investigación, técnicas e instrumentos.

En el quinto capítulo, se trata acerca de los resultados y disyuntiva, también la contrastación de los resultados provenientes de trabajo de campo, así como las conclusiones, referencias bibliográficas, sugerencias, referencias. (Anexos Varios)

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Hace siete décadas, el sistema encargado de gestionar los cursos humanos dentro del estado ha sido perjudicado por los cambios drásticos, asimismo se desarrollaron formas manera continua relacionadas a un marco normativo legal, generando una amplitud de reglas regímenes que dificultaron la administración. Es decir los sistemas que actualmente rigen constituyen un problema para los servidores, para la calidad del servicio, para el estado

Principales problemas de los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos:

Ausencia de planificación en los recursos humanos:

Durante el año 2004 - 2010, hubo un aumento de 50,000 habitantes en el año (INEI: 2004-2010) acompañado de un crecimiento en el gasto de planilla por un monto superior a los mil millones de soles durante el año (MEF: 2015). Pero, el aumento no tuvo una debida planificación estructurada.

Desorden normativo y de regímenes:

Tienen vigencia más de 500 normas acerca del servicio civil y superior a 15 regímenes en el aspecto laboral, tanto específicos como generales que se encuentran relacionados (SERVIR: 2012). Los ubicados son los siguientes:

- Carrera administrativa, mediante aprobación del decreto legislativo 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Régimen Laboral de la Actividad Privada, mediante la aprobación del Decreto de Productividad y Competitividad Laboral.
- Contratación Administrativa de Servicios (CAS), mediante el Decreto Legislativo 1057. Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Estos regímenes están definidos mediante un acceso diferenciado en las reglas, la operación de compensaciones, la separación, régimen de disciplina, normas, entre otros, incluso en el supuesto de que existan funciones parecidas en los puestos.

Esta amplitud de regímenes crea una dificultad al gestionar los recursos humanos de una institución durante el desarrollo procesos relacionados. Asimismo, genera alteraciones en los pagos como en derechos y deberes que son parte de un servidor público, produciendo imparcialidades perjudicando seriamente en el ambiente laboral de la institución, como resultado con consecuencias en el desenvolvimiento del servidor público y en los servicios brindados a la población.

Desorden en las compensaciones:

Se reconocen una cantidad superior a 400 reglas que el pago al servidor público y más de 198 obligaciones de pago, tanto no remunerativos como remunerativos.

Escalas remunerativas incoherentes a perfiles:

Es así que, por ejemplo, luego de un análisis de 11 municipalidades provinciales, se identificaron 102 a más escalas remunerativas, 17 conceptos remunerativos distintos, y un aproximado de 23 conceptos no remunerativos, conocidos también como no pensionables (SERVIR:2012). Esta amplitud de conceptos y reglas acerca del pago dificulta la administración de remuneraciones en las instituciones y la razón por la que muchos conceptos no estén considerados como remunerativos, perjudica las pensiones de los trabajadores jubilación al futuro.

Debilidad en las contrataciones de personal:

En la actualidad, la gestión de recursos humanos no solicita el perfil de puesto que determine las operaciones y funciones a cumplir, siendo un problema. De esta forma no se puede velar por la veracidad y confianza de los concursos de sector público, beneficiando la contratación del personal no capacitado para ocupar dichos cargos.

De ahí la importancia de su implementación de los sistemas de gestión de recursos humanos por SERVIR, en la MPHCO

Ausencia de carrera en el estado:

El desarrollo interior de la carrera administrativa se basa de antigüedad y aptitud (SERVIR:2012); la difusión automática estaba vetada y se determinaba la cancelación de dos concursos en el año para un ascenso.

Dichos ascensos y lanzamientos representaban un crecimiento en el salario no tan relevante en los servidores públicos. Durante los años 90, el desarrollo tuvo

paralización y, vista forman los servidores públicos pueden desarrollarse y obtener beneficios.

Así también sucede en el régimen CAS de la actividad en el sector privado con sistema estructurado de cargos y puestos, ya que no tienen mecanismos de lanzamiento promocional o ascensos del personal en aspectos formales. Es decir, en el sector público no presentan mecanismos para hacer desarrollo de carrera.

Ausencia de evaluaciones de desempeño:

Pese a que estaba estructurado bajo un marco normativo la valoración del desenvolvimiento laboral, este no tenía un aspecto práctico. Así que, no se tiene recursos informativos para dirigir la medición del desenvolvimiento del funcionario público. También, no se han determinado detallados para los cargos, generando dificultades para realizar un control intangible en la ejecución y el logro o no.

Alto porcentaje de contratación temporal:

La estructura del aparato público peruano tiene aproximadamente 1 400 000 servidores públicos en el territorio patrio, tanto regional como local, de cuál no tomando en cuenta las carreras especiales, donde el 40% están bajo un vínculo laboral de forma temporal. Esto se debe a la dificultad de aumentar registro en la planilla. El resultado negativo se debe a la carencia de políticas con los cambios y distorsiones.

Debilidades en la capacitación:

A pesar de que los gastos en instrucción especializada para el sector público van alrededor de 300 millones de soles anuales, según información del SERVIR, la mayoría de veces no están relacionadas con las carencias de conocimiento. Sino que está dirigida por la oferta sin determinar la necesidad de la demanda debido a que no existe un esfuerzo de planificación, una relevancia adecuada ni medios y herramientas que posibiliten la ejecución y medición del seguimiento en el impacto. Asimismo, se vincula con la falta de controles del desenvolvimiento que ofrezcan información sobre las carencias de instrucción en los servidores públicos. Por otro lado, un tema relevante se debe a que no se ha tenido medición del resultado en los avances del desenvolvimiento del servidor público, relacionados con la funcionalidad en

los cargos y cadenas de valor en cada proceso aumentar la calidad de servicio a la población.

Inadecuada organización, incorporación y administración de directivos:

La desorganización y la inadecuada administración conforma uno de los principales problemas que se identifican en la capa directiva de las organizaciones, ya que, no existen las suficientes capacidades gerenciales para poder llevar a cabo adecuadamente las funciones directivas. Si le sumamos otros conflictos y problemas que surgen a raíz de la falta de compensaciones y las extremas rotaciones, podremos encontrar una precaria administración que conllevaría a una inestabilidad a toda la organización.

El problema de los sistemas actuales:

Los principales problemas que ocurren en los sistemas pueden resolverse gracias a una adecuada administración, este último término implica que se tenga también una gestión correcta de todos los recursos que existen dentro de la empresa para poder lograr los objetivos ya programados. A quién trata Hallar el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, sistema encargado de poder establecer y ejecutar políticas y directrices que permitan normar procedimientos y métodos para los trabajadores del sector público.

Servir, es el ente rector del Sistema de Recursos Humanos y los lineamientos que emite sobre este son aplicables a todas las entidades de la administración pública.

1. Vínculos
2. Planificación de RR.HH.
3. Desplazamiento
4. Administración de Puestos
5. Administración de Compensaciones
6. Estrategias, Políticas y Procedimientos
7. Inducción
8. Periodo de Prueba
9. Administración de Legajos
10. Administración de Pensiones
11. Diseño de Puestos

12. Procedimientos Disciplinarios
13. Desvinculación
14. Evaluación del Desempeño
15. Selección
16. Control de Asistencia

Análisis de la reforma en relación a los puestos de trabajo

La Ley. SERVIR ubicación de los puestos dentro del sistema orgánico, misión, responsabilidades, así como también disposiciones y coacciones que demanda para que un individuo pueda orientarse y realizarse en un puesto.

El área de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco como gerencia debe estar diseñado específicamente para reclutar talentos por lo que el espíritu de la ley se enfoca en ello, la realización del mapeo se orienta a ello de obtener información relevante un diagnóstico sólido permite determinar el tipo de perfil adecuado e idóneo que garantice la información a conseguir:

En el 2008, con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, se estableció un nuevo comienzo para el servicio civil dado que, se hizo cargo de la rectoría del sistema administrativo de recursos humanos. Este fue el inicio del cambio en la gestión de los recursos humanos públicos.

Luego de avances con el Cuerpo de Gerentes Públicos, SERVIR comienza con una reforma sin antecedentes en el estado peruano, que comprende un nuevo modelo del servicio civil práctico para todos los niveles de gobierno, poniendo hincapié en la profesionalidad para el cargo público a fin de mejorar los servicios prestados a la población.

La ley del Servicio Civil se crea según la norma en el año que se crea un nuevo régimen que se orienta a ser el único en el servicio al Estado. En el año 2014 se manifestaron normas reglamentarias y, posterior a ello, se viene trabajando en su implementación.

La Ley implica nuevas reglas que abarcan temas como el. **MÉRITO**.

Los ejes que se deciden abordar en el presente trabajo de investigación es resolver el problema y ejecutar un resumen de **APORTES** orientados a las aplicaciones pertinentes de las reglas prácticas en sus servicios civiles que se consideraron para gestar el modelo, de manera especial en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Diagnóstico del Servicio Civil en el Perú

Antes de poder explicar lo detallado del Servicio Civil, se debe brindar información de las razones por la cual se debería reformular este mismo: que se encontraba desarrollando de manera decreciente en distintos aspectos de los recursos humanos en el estado y, debido a esto, se comprendía el accionar de la reforma en la nueva situación. Seguidamente se busca caracterizarlas:

A continuación, se describen;

Las reformas previas en el Perú

El Servicio Civil viene siendo un producto de configuración cooperativa en el ámbito del Servicio público en el contexto de 25 años, así como la inacción en orden de la necesidad de implementar disciplina. A partir de 1990 se encontró entre tres potenciales reformas en cuanto el servicio civil a fin de poder unificar el sistema que se tiene de recursos humanos en el estado que conformaron de manera específica la gestión de colaboradores buscando el apoyo político requerido.

A continuación, se describen estas reformas, lo que abarcaron y sus resultados de acuerdo con lo que recoge el documento “El Servicio civil peruano” (SERVIR, 2012). Lo descrito complementa en la intención de argumentar el diagnóstico que se desarrolla y, también cuales son los retos que conforman la reforma en curso.

1990-1992: Cierre de la carrera administrativa, creación de nuevas modalidades de contratación y nuevas formas de ingresos en la administración pública

En el marco de la aplicación de las medidas de SERVIR, “se emprendieron una serie de reformas económicas (liberalización del mercado, privatización, entre otros), que se acompañaron de ajustes en el servicio civil:

- Reducir estratégicamente el personal
- Cierre del ingreso a la carrera administrativa. Se prohibió efectuar nombramientos y reasignaciones; celebrar nuevos contratos de personal; crear, modificar o re-categorizar plazas; incrementar remuneraciones; entre otras.

- Creación del régimen laboral de la actividad privada. Esto se hizo con el objetivo de atraer personal calificado a determinadas entidades públicas, y contar con una gestión de los recursos humanos más flexible y eficiente. Este se convertiría en uno de los regímenes generales antes señalados y al estar asociado en muchos casos con sueldos más elevados, generó distorsión remunerativa entre las entidades.
- Establecimiento de la modalidad de contratación por servicios no personales (SNP). Esta permitió contratar en el marco de la prohibición de incorporar personal permanente mediante contratos de naturaleza civil que no recibían beneficio propio de una relación laboral (ni social ni pensionario). Dado que no existían escalas, el monto mensual era establecido de forma particular en el contrato de cada persona generando un desorden remunerativo al interior de la entidad y entre entidades.
- Utilización de modalidades de contratación a través de organismos internacionales. Se emplearon para financiar, principalmente, a funcionarios de alto nivel, y también generaron disparidad remunerativa.
- Aprobación de conceptos no remunerativos. Se emplearon para generar un incremento a los trabajadores de la carrera administrativa, pero sin carácter remunerativo. No hubo un monto homogéneo para dichos conceptos entre entidades, e incluso algunas no los utilizaron, lo que acentuó más la disparidad remunerativa”.

¿Qué se espera lograr con la Ley del Servicio Civil?

SERVIR (2018), recatando aquellos logros memorables y avances por medio del Cuerpo de Gerentes Públicos tomada como estrategia en el bien de fomentar el soporte en la administración pública, emprendiendo una reforma en mayor escala que pueda brindar atención a problemáticas mencionadas en el servicio civil peruano de forma integral: la reforma del Servicio Civil.

De esa manera, frente a la situación antes señalada, “la ley apunta a aportar en mejorar los sistemas administrativos en Recursos Humanos en:

- Revalorar el servicio civil al interior del Estado mediante la conexión del servicio civil con el bienestar del ciudadano, apuntando a la profesionalización de los servidores civiles, lo que sería un catalizador de los intereses ciudadanos.

- Establecer una mejor forma de organizar los puestos en el Estado e incentivar la planificación de personal como uno de sus elementos clave.
- Definir una ley que sea aplicable para todas las entidades públicas y apunte a ser el único. Este contendría todas las reglas aplicables a los diferentes ámbitos del servicio civil. En paralelo, definir reglas que sean aplicables para todos servidores, indistintamente del régimen, teniendo en cuenta que sería progresivo el pase a un solo régimen.
- Establecer un sistema único pero flexible para la gestión de las compensaciones para manejar de forma ordenada y transparente el manejo de la planilla.
- Instaurar el mérito en el acceso, la progresión en la carrera y la permanencia en el Estado. Este estaría acompañado de la definición adecuada de perfiles de puestos.
- Crear la carrera pública para un grupo de servidores que les permita progresar en el Estado, aportando con sus conocimientos y experiencia para el mejor ejercicio de la función pública.
- Crear un modelo de gestión de rendimiento que contemple las evaluaciones de desempeño para medir y orientar el desempeño de los servidores e identificar sus necesidades de capacitación.
- Establecer pautas para la capacitación, que ayuden a definirla y priorizarla así como maximizar su retorno hacia el desempeño de los servidores y, por tanto, de las entidades.
- Institucionalizar y profesionalizar la capa directiva”.

Tomando buenas prácticas de las experiencias en otros países Habiéndose identificado lo que se quería lograr, para la elaboración del nuevo modelo del servicio civil peruano. Seguidamente, se aprecia lo mencionado líneas arriba, de tal modo que se analiza para poder implementar en el modelo peruano, siendo de dos tipos de modelos de servicio civil:

I. abierto o de puestos, al que puede postular cualquier persona en tanto cumpla los requisitos; y

II. cerrado, en el que solo pueden postular las personas al interior del Estado.

En orden al contexto peruano se hace uso de un modelo incorporado, es decir mixto: cerrado para la carrera (con el nivel inicial abierto), y abierto para los directivos y servidores de actividades complementarias.

“Para la organización de los puestos, se tomaron en cuenta las experiencias de Canadá, Australia y Reino Unido, donde los puestos se agrupan en familias de puestos (unas 15 en promedio), roles y niveles” (SERVIR, 2015). Por ejemplo, “en Canadá cada nivel incluso tiene cuatro clases (grupos de puestos) y padrones, que son niveles remunerativos según evaluación de desempeño” (OECD, 2003).

Características de la Ley: el nuevo modelo del Servicio Civil peruano

Luego de una clara identificación del contexto del servicio civil y habiendo recopilado las buenas prácticas de diferentes países como se plantea un nuevo modelo de servicio civil peruano. El cual tuvo como base la reciente consideración del servicio en el estado mediante una metamorfosis de “empleados públicos” a “servidores civiles”, cuya razón principal de ser es el servicio al ciudadano.

Para desarrollar se elaboró una propuesta técnica del nuevo modelo del Servicio Civil y su respectivo proyecto de Ley, el cual estuvo en discusión para luego ser aprobado por el Congreso, siendo publicado en el Diario El Peruano el 4 de julio de 2013. “Luego, se procedió a la elaboración de sus normas reglamentarias, que fueron publicadas el 13 de junio de 2014 en el Diario Oficial, lo que marcó la entrada en vigencia plena de la ley. De esa forma, actualmente, SERVIR se encuentra liderando el proceso de implementación de la reforma”.

Una nueva concepción del servicio del estado peruano

De acuerdo con la Ley del Servicio Civil (LSC), se entiende por Servicio Civil “al conjunto de personas que están al servicio del Estado (servidores civiles), así como a las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a dichas personas. Estas medidas comprenden normas, organización, y procesos diversos que interactúan para poner en movimiento la administración pública”. Esta reforma para el Servicio Civil busca enfocarse mediante dos objetivos esenciales. Por una parte, diseñar un servicio civil para ciudadanos, por el que los puestos, los deberes y derechos poseen un objetivo esencial: la prestación de servicios con elevados estándares de calidad y atención para los ciudadanos. Por otra parte, administrar la gestión de personas que intervienen en el orden

público de acuerdo a la normativa y un sistema coherente, que pueda brindar al aparato de estado la suficiente capacidad técnica profesional como gerencial, y noción profesional de función pública. Pudiendo lograr exitosamente el objetivo mencionado líneas arriba.

Características principales de la reforma

Conforme a lo indicado en la Ley del Servicio Civil (Congreso de la República: 2013), y sus Reglamentos Generales (PCM: 2014), las cualidades fundamentales de la reforma son:

- **Mérito:** Principalmente, el mérito es el sustento para la incorporación, el desarrollo en la carrera y la estancia en el Estado. Para la aceptación y progreso de los procesos se aplicarían Concursos Públicos de Méritos y su estadia se encuentra de acuerdo al desempeño.
- **Nueva organización en grupos de servidores y familias de puestos:** Los trabajadores civiles de las entidades públicas se encuentran organizados en cuatro grupos, los cuales responden a las diversas funciones que ejercen:
- **Funcionario público,** es aquel considerado como el representante público o el que posee algún cargo público representativo, gracias al voto popular carga la confianza de la mayoría en la población, o también por el voto de confianza encomendado de otro funcionario. En la práctica este se enfoca en las funciones de gobierno de la organización de estado, dirigiendo la conducción de la entidad mediante la aprobación de políticas y normativa necesaria.
- **Directivo público** Se tiene esta denominación a todo aquel que realiza funciones referentes a la organización, ya sea en la conducción o toma de decisiones en determinado órgano, proyecto unidad o programa dentro del órgano.
- **Servidor civil de carrera** Se le llama de ese modo a aquellos que realizan de manera dirigida las funciones sustanciales dentro de la administración al interior de la entidad.
- **Servidor de actividades complementarias** es el que ejecuta funciones furtivamente relacionadas al cumplimiento de las labores inherentes y de gestión interna de una entidad.

Complementariamente, en cada grupo la parte interna (con distinción de los empleados públicos), las funciones de los puestos se clasifican de acuerdo a las familias de puestos y sus correspondientes obligaciones. Una familia de puestos es el conjunto de puestos con responsabilidades, peculiaridades y finalidades similares. Las familias de puestos están conformadas por uno o más papeles, que asocian y ajustan de acuerdo a las similitudes que mantienen en sí. Esta pauta sintetiza la debida administración de recursos humanos en las instalaciones de asociación de puestos a los que se les puede realizar un método diferenciado en lo que se relacione a las remuneraciones, elecciones, balance del desempeño, línea de carrera, adiestramiento, etc., propiciando una gestión organizada de los recursos humanos.

- **Reglas comunes:** Se desarrolla un reglamento que se aplican en todos los puestos, particularmente en los puestos en la cual se encuentran. Estos comprenden los derechos colectivos; normas disciplinarias y métodos sancionadores; las obligaciones, proscipciones y discrepancias; entre otros.

Organización de los subsistemas de recursos humanos: “La función de recursos humanos se desarrollará en siete subsistemas que si bien ya están definidos en el Decreto Legislativo 1053, son desarrolladas en un instrumento con mayor detalle en el marco de la reforma:

- Planificación de políticas de recursos humanos: Permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Organización del trabajo y su distribución: Define las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.
- Gestión del empleo: Conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar desde la incorporación hasta la desvinculación de los servidores civiles.
- • Gestión del rendimiento: Reconoce la contribución de los servidores a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades de capacitación.
- Gestión de la compensación: Gestión de los ingresos y beneficios que perciben los servidores, en atención a la función que desempeñan.

- **Gestión del desarrollo y la capacitación:** Contiene las políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades de los servidores.
- **Gestión de relaciones humanas y sociales:** Comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.
- **Gestión de rendimiento:** A través de ella se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y se evidencia las necesidades de capacitación para mejorar el desempeño en sus puestos. Para ello contempla a la evaluación de desempeño que, a diferencia de experiencias anteriores, busca estimular el rendimiento y compromiso de los servidores con la función pública y no su despido (el cual solo puede ocurrir si se determina un rendimiento deficiente reiterado).
- **Capacitación:** Está pensado como un proceso que ayuda a mejorar el desempeño de los servidores civiles fortaleciendo sus competencias y capacidades, para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos de las entidades. Para definirla, se debe pasar por un proceso de planificación, teniendo en cuenta los temas en los que es necesario capacitar, aplicando criterios de priorización y utilizando como insumo los resultados de las evaluaciones de desempeño.
- **Carrera en el Estado:** Una de las principales ventajas de la organización en familias es la estructuración de una línea de carrera para servicio civil. Los puestos se organizan al interior de las familias de puestos en niveles, los que describen una línea de carrera para los servidores. Eso les brinda predictibilidad respecto de sus alternativas de crecimiento, de tal forma que pueda conocer de antemano la complejidad de funciones y responsabilidades de los niveles superiores, y el perfil, experiencia y aptitudes que se requieren si desea ascender a un puesto en un nivel superior. Además, facilita la identificación de plazas vacantes o disponibles a ser cubiertas en la familia de puestos.
- **Fortalecimiento del cuerpo directivo:** Con la ley del Servicio Civil se ha planeado como objetivo de la gestión directiva, la institucionalización y profesionalización de la función pública en el

Estado peruano basada en principios de creación de valor público, responsabilidad por resultados y racionalidad económica” (SERVIR, 2015).

Proceso que siguen las entidades para transitar al nuevo régimen: “La ley del servicio civil implica una mejora institucional al interior de la entidad, por lo que no solo se trata de un cambio de régimen laboral de sus trabajadores. Esta mejora conlleva a un proceso de preparación de la entidad que abarca cuatro fases: 1) preparación de la entidad; 2) análisis situacional de la entidad; 3) aplicación de mejoras internas; y, 4) implementación del nuevo régimen”, (SERVIR: 2013).

La importancia del segundo aspecto radica en el contexto actual de la organización ya que los procesos y puestos estarán más identificados en cuanto a sus oportunidades de constante mejora relevante. Por ello es considerado este un procedimiento decisivo debido a que su intervención permite que el proceso pueda realizarse desde una perspectiva interna, a través de una continua planificación en la mejora de los procesos, como la conceptualización de una sólida estructura organizacional del ente, logrando diseñar la mejora respectiva de manera sustanciosa. Seguidamente, corresponde la 3 etapa, en donde se busca la aplicación de reestructuraciones y mejoras en el interior de la entidad con el fin de modelar servicios de calidad hacia los ciudadanos. Después de la aplicación de las mejoras (al menos las de corto plazo), la entidad contará con los insumos necesarios para dimensionar la entidad en términos de recursos humanos, lo que va de la mano con la planificación de recursos humanos que ya se ha señalado.

Por último, con la modificación de características a considerar en los puestos siendo esto la base para la competencia de un nuevo modelo y su debida descripción de puesto como funciones y requisitos, de este modo los procesos serán bien orientados y se conseguirá personas idóneas al puesto.

Uso adecuado de los recursos-Planificación de personal

Un tema de disyuntiva trastocado es el manejo eficiente como racional de los insumos, tal es el ejemplo de “un gasto en planillas de más de 38 millones de nuevos soles en el 2014, sin tener una correspondencia en la planificación”. Debido a esto, la mencionada reforma enfatiza en la importancia de la planificación del capital humano, en conjunto con el fortalecimiento de la

experiencia y capacidad técnica en las Oficinas que juegan el papel de ambiente laboral.

Así mismo, debido a la divergencia existente de las compensaciones que existe, es esencial la política dispersa en toda la actividad del Estado, siendo el punto focal el puesto en la empresa mas no la persona. De este modo la ley permitirá ser garante de transparencia dentro de las entidades, adecuando indemnizaciones convenientes a lo requerido de los puestos mas no asociados en otros criterios de discreción de la entidad o su capacidad de “negociación”. De este modo, los caracteres para la planificación de los recursos humanos y demás políticas permitirán identificar lo necesario para el bien de los colaboradores de acuerdo a sus actividades dentro de la organización, aplicando esto de manea transparente y justificada en el capital humano.

Confianza en el Estado

La determinación en el Estado es un componente clave en la población y viene de la mano con dos elementos:

- **Transparencia:** Se cree en la evolución que ejecuta el Estado siempre en cuando la difusión y conocimiento se hace de manera pública, y de manera oportuna, mediante los debidos mecanismos de comunicación. En tanto, si los procesos de distinción y clasificación en base a los méritos y estos sean de conocimiento público, tranquilamente pueden ocupar un cargo o ejercer una función pública, puesto que serán una fortaleza en el ejercicio de labores, tal como críticamente reforzaran la opinión del servicio estatal.
- **Ausencia de corrupción:** El reajuste del servicio civil Perú no puede afianzar la ausencia de corrupción; pero coopera rápidamente con su eliminación al promover mecanismos de entradas, escala y permanencia con referencia al mérito, lo que conlleva a realizar un análisis que se aproxima a la evaluación de desempeño y en el cálculo de satisfacción ciudadana en relación a los servicios públicos. La confianza en el Estado permite que la población se sienta segura y protegida por él, y en otras circunstancias complacidos por la gestión de los recursos utilizados. Esto se puede visibilizar en los casos de aportes en impuestos. Por lo tanto, la mejor prestación de servicios, realizado por un servicio civil especializado, incurrirá a tener una mayor confianza en el estado, así mismo en la complacencia de los pobladores referente a los servicios que se brindan.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tendrá en cuenta la Ley del Servicio Civil como aporte y componente principal relacionado al Sistema de Gestión de Recursos Humanos –factor humano, debiendo aplicarse los procedimientos, técnicas, metodología, matriz entre otros. Teniendo en cuenta la problemática señalada en la fundamentación del problema.

El presente estudio busca determinar técnicamente que la nueva reforma laboral SERVIR contribuye como aporte y mejora continua dentro del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

La importancia que tienen los servidores en el área de recursos humanos el control de actividades que se ejecutan a nivel organizacional, es por eso que se tiene que tener en cuenta el problema real para realizar el estudio y análisis correspondiente a fin de determinar si la reforma laboral SERVIR aporta técnicamente en mejorar los sistemas administrativos en la revalorización de los servidores, calidad del servicio, mejor desempeño y rendimiento de los servidores en la Municipalidad Provincial de Huánuco – MPHCO. Las cuales surge las siguientes interrogantes:

¿Qué voy a investigar?

Se investigará la Ley - SERVIR y los sistemas de gestión de recursos humanos.

¿Qué conocimiento nuevo voy a producir?

Sistemas de gestión de recursos humanos como aporte e implementación en la municipalidad provincial de Huánuco.

¿Para qué?

- Para mejorar la calidad de servicio
- Para revalorar al servidor publico
- Para implementar la meritocracia
- Para conocer la eficiencia y rendimiento

¿Para quienes?

- Instituciones gubernamentales
- Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco
- Tesístas

- Alumnos
- Otros
-

1.3 Viabilidad de la investigación

A través del presente trabajo de investigación considero viable como aporte importante respecto al Sistema de Gestión de Recursos Humanos teniendo en cuenta las nuevas políticas del estado en Recursos Humanos es considerada como uno de los pilares la meritocracia, en la planificación, desempeño, rendimiento, compensaciones, con el único propósito de brindar un servicio de calidad al usuario.

El propósito es conocer el enfoque de la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su máxima expresión así como los procedimientos de implementación en todos los sistemas de gestión de recursos humanos en este caso en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General:

¿En qué medida la Ley. SERVIR, contribuye como aporte en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, – Periodo 2018?

1.4.2 Problemas Específicos:

- a. ¿De qué manera la Ley SERVIR, contribuye como aportes en la, revalorización de los servidores a través del sistema de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco-Periodo 2018?
- b. ¿De qué manera los la Ley SERVIR contribuye como aportes en la, calidad de los servicios, a través del sistema de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco-Periodo 2018?
- c. ¿De qué manera la Ley SERVIR contribuye como aportes en la, eficiencia, y rendimiento, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco-Periodo 2018?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general:

- a. Determinar en qué medida la Ley -SERVIR, contribuye como aportes en el sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018.

1.5.2 Objetivos específicos

- a. Determinar de qué manera la Reforma Laboral SERVIR, contribuye como aportes en la gestión de sistemas de recursos humanos en la, **revalorización** de los servidores. En la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018.
- b. Determinar de qué manera la reforma laboral SERVIR contribuye como aportes en la gestión de sistemas de recursos humanos en la calidad de los **servicios**, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018.
- c. Determinar de qué manera la reforma laboral SERVIR contribuye como aportes en la, **eficiencia y rendimiento**, en la Municipalidad, Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las Hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

- a. La Ley Laboral SERVIR, contribuye como aportes en los sistemas de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco-Periodo 2018.

2.1.2 .Hipótesis Específicas

- a. El sistema de gestión de recursos humanos contribuye como aporte en la revalorización de los servidores, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018
- b. El sistema de gestión de recursos humanos contribuye a la mejora, en la calidad de los servicios, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018
- c. El sistema de gestión de recursos humanos contribuye como aporte en el desarrollo de la eficiencia, y rendimiento, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable independiente

X. SERVIR- Sistemas de Gestión de Recursos Humanos.

2.2.2 Variable Dependiente

Y. Gerencia de Recursos Humanos.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: X. SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Sistema integrado de gestión cuyo desarrollo permitirá atraer personas calificadas al sector público, retener y promover su desarrollo; con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales y generar compromiso hacia una cultura de servicio al ciudadano.	Conjunto de actividades que articulan a nivel nacional, regional y local las políticas en la búsqueda de la eficiencia, efectividad, y calidad del servicio Técnicas y procedimientos y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Reforma laboral SERVIR	CUALITATIVA	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en Desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente de acuerdo 	Cuestionario
			Sistema de Gestión de Recursos Humanos				
VARIABLE 2: Y. GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	Es el valor que se le otorga al trabajador, Servicio de calidad al ciudadano, eficiencia y eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones laboral.	Ejecución de funciones por parte de servidores de La organización de manera eficiente, con la finalidad De alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	Revalorización del servidor publico	CUALITATIVA	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en Desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente de acuerdo 	Cuestionario
			Mejora calidad de los servicios				
			Eficiencia en el rendimiento				

2.3 Definición operacional de las variables

Gestión de la compensación:

Definamos este término en base legal a la Ley N° 30057, ley sobre la autoridad Nacional del servicio civil. Esta normativa tiene el objetivo de establecer un exclusivo régimen para todas aquellas personas que prestan servicios a las entidades del estado. De esta manera, se trata de evaluar los beneficios e ingresos que van a percibir estos servidores públicos, todo ello en función a los cargos y tareas que desempeñan. La gestión de la compensación es una herramienta eficaz que permite generar una cultura de alto desempeño y obtener un equilibrio entre los salarios y beneficios de los trabajadores de la organización.

Gestión del rendimiento:

La gestión del rendimiento también es denominada gestión de desempeño, es empleada para poder identificar la gestión del talento humano e implementar a partir de ello estrategias que les permitan mejorar el desempeño de los colaboradores y retroalimentar los. De la misma forma, la gestión del rendimiento intenta reconocer todos los esfuerzos que realizan los servidores para poder alcanzar los objetivos organizacionales, haciendo énfasis en capacitarlos y motivarlos para poder obtener un mejor rendimiento laboral.

Gestión del desarrollo y la capacitación:

Según la Ley N° 30057 mencionada con anterioridad, dentro de la gestión del desarrollo y la capacitación se trata de establecer ciertas políticas de desarrollo en base a las capacidades y habilidades de los trabajadores. Es decir, que se intenta mejorar todas las actitudes con las que cuentan los servidores para que de esta forma ellos puedan progresar dentro de su carrera y dentro de su trabajo.

Gestión de relaciones humanas y sociales:

Este tipo de gestión está a cargo del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y tiene como principal objetivo establecer positivas y buenas relaciones e interpersonales dentro de la organización, para que de esta forma se relacionen directamente con las directrices y políticas establecidas en el sector público. De la misma forma, la gestión de relaciones humanas y sociales intenta mejorar y promover de una mejor manera todas las normas o principios que manejen los colaboradores para poder relacionarse entre ellos.

Funciones esenciales:

Las funciones esenciales tienen el propósito de generar un impacto esencial y definitivo dentro de la organización para que de esta manera todos los resultados organizacionales, valgan la redundancia, aporten y generen valor. Dentro de la salud pública, las funciones esenciales serán aquellas capacidades que se encargan de fortalecer el derecho y el sistema de la salud, identificando a tiempo ciertos factores de riesgo e implementando soluciones efectivas.

Función del puesto:

Entendemos a la función del puesto como el total de actividades que tienen la particularidad de ser similares para el objetivo organizacional al cual desea llegar. La función de puestos principalmente se encargará de describir todas las actividades o tareas que se deben desempeñar dentro de la organización para de esta manera cumplir el objetivo del puesto y en general el objetivo de la organización

Gestión de talento humano:

De acuerdo a Chiavenato (2009) la gestión del talento humano constituye todas aquellas prácticas y políticas que se consideran como requisitos para poder dirigir guiar los aspectos gerenciales, dichos aspectos que a la vez se relacionan con los trabajadores y los recursos que posee una organización. En pocas palabras, la gestión del talento humano se encarga de valorar ciertos elementos como la selección, el reclutamiento, la evaluación y la capacitación del desempeño que tengan todos los trabajadores que ingresen y forman parte del capital humano de una determinada organización.

Equipos de trabajo:

Cómo lo sostiene Robbins (2000) los equipos de trabajo pueden definirse como aquellos grupos formales, es decir grupos constituidos y legalmente reconocidos por la organización, que trabajan colaborativamente en busca de alcanzar una meta u objetivo. Dicho de otro modo, los equipos de trabajo están conformados por una cantidad determinada de individuos o sujetos interdependientes, que se relacionan entre sí Y son los responsables de poder unir sus esfuerzos para lograr algo ya determinado. Sí bien todos los equipos de trabajo pueden ser grupos, no todos los grupos pueden ser equipo de trabajo, puesto que los equipos tienen características propias que

superan a las que tienen los grupos.

Desde la perspectiva de otros autores como Koontz y Heinz (1998) los equipos de trabajo también pueden considerarse a que el número de personas que se reúnen y comparten sus habilidades o capacidades para un propósito en común, trabajando con un método de trabajo determinado en el que todos participan activamente y son responsables.

Sistema de gestión de recursos humanos:

Este sistema es el conjunto de todas aquellas prácticas y políticas que se necesitan y requieren para planear, organizar y dirigir aspectos administrativos en cuestión a los colaboradores de la empresa. Aspectos como la selección, capacitación y la remuneración respectiva los trabajadores, incluye el sistema de gestión de recursos humanos. Por otro lado, este mismo sistema también conforma todas las actividades que se realizan para integrar, recompensar y desarrollar aquellas personas que tienen las capacidades y habilidades necesarias que busca nuestra organización. El sistema de gestión de recursos humanos va a estar formado por todos los talentos que fundamentalmente van a existir para que el resultado de su trabajo y esfuerzo logren alcanzar objetivos organizacionales que vuelvan a la empresa más competitiva.

Calidad:

Entendemos por calidad al conjunto de características que se necesitan para que un producto pueda satisfacer las necesidades de los consumidores, estas características deben ser potenciales y diferenciadores. Asimismo, para Gryana y Juran (1995) la calidad es la adecuación al uso que tienen nuestros bienes o servicios para nuestros clientes. La medida en que un producto sea conforme a un diseño, que implica la conformidad del producto, se refiere a la calidad, ya que este aspecto indica como el producto final tiene las características y especificaciones adecuadas que genera satisfacción y buenas perspectivas en los clientes.

Trabajo:

Marx (1867) en su famoso libro "El capital" sostiene que el trabajo y realizar su propia acción de intercambio es un proceso fundamental que se realiza entre el hombre y la naturaleza para de esta forma controlar

mediante estas acciones las materias que se toman por parte de esta. El trabajo dentro del ámbito económico es definido como la cantidad de horas que se dedican las personas para poder obtener un producto. El trabajo contiene factores de producción y es fundamental porque es el rol básico de la vida para las personas y dignifica al hombre.

Competencias:

Los factores que definen a una persona es lo que significa las competencias, puesto que estos son características de carácter personal que se pueden observar en comportamientos claros a través de las actividades del hombre. Esas competencias están integradas por elementos como las habilidades, las actitudes y conocimientos

Habilidades:

Debemos entender que las habilidades son aquellas cualidades o características que poseen las personas, sí bien pueden ser adquiridas de forma inherente, es decir que lo tuvieron desde el nacimiento o que les fueron heredadas, también pueden ser adquiridas mediante el conocimiento empírico, es decir mediante la práctica constante. Cualquiera que fuese el caso, las habilidades deben ser desarrolladas y trabajadas constantemente, ya que, si no se realiza este procedimiento, podrían perderlas con el pasar del tiempo. Hoy en día las empresas tratan de Identificar y reclutar aquellos trabajadores que tengan la mayor cantidad de habilidades, para que de esta forma pueden potencializarlas en las organizaciones y puedas servirle como una ventaja competitiva.

Motivación:

Relacionado con el desempeño, actividad, gustos, rendimiento, aumentar, compañerismo, unión. Padre Rico Padre Pobre. Roberth Kiyosaki.

Liderazgo:

El servidor en todo momento debe actuar y tener la mentalidad de líder actuando con veracidad, legalidad y sobre todo dando cumplimiento al código de ética (Principios, Valores y Ética) Best Seller de Simón Sinek

Mapeo de puestos:

Dentro del mapeo de puestos se van a poder establecer aquellos puestos necesarios dentro de la organización e indicar al mismo tiempo que mandó está a cargo, ya sea de la supervisión directa o del monitoreo de sus actividades. De esta forma, según el cuadro de puestos de la entidad, el mapeo de puestos sirve como instrumento de gestión que nos permite valorizar y analizar los diversos puestos que existen en nuestra organización.

Es así que, teniendo como base también al cuadro para asignación de personal se deben definir los cargos mencionando también la información de los requisitos y la cantidad de trabajadores que se necesita para ese puesto. Todo esto tiene base legal en la Ley del servicio civil.

Pensamiento estratégico:

Cómo su nombre lo indica el procesamiento estratégico es el total de ideas y representaciones que se realizan estratégicamente con la finalidad de lograr un objetivo trazado. Dicho de otra forma, el pensamiento estratégico conlleva realizar un proceso cuidadoso y anticipado en el que se analiza el contexto y las acciones a tomar para de esta forma alcanzar el éxito en una determinada actividad.

Aportes y mejoras:

Los aportes y mejoras incluyan todas aquellas ideas o acciones que se entregan para poder contribuir al trabajo realizado, las mejoras se orientan a poder coadyuvar a mejorar el desempeño de los trabajadores los aportes son iniciativas de colaboración que se deben promover para que esta forma se pueda realizar un trabajo unificado y colaborativo.

Redacción de la propuesta de misión:

La reflexión de la propuesta de misión consiste en poder empezar a definir los primeros lineamientos de la razón de ser de nuestra organización, es decir la finalidad que tenemos como empresa. Dentro de esta sección se debe evaluar todas las propuestas, así como definir las políticas y directrices delimitando los documentos de gestión que se utilizaran.

Administración pública:

Conjunto de organizaciones y sub organizaciones, que gestionan servicios públicos y definen políticas públicas. Leonard White. Santa Fe Bogotá. COLOMBIA.

Decreto Legislativo N° 728:

Este decreto legislativo es el denominado régimen laboral que va a regular la actividad privada, establece ciertos lineamientos para incrementar la productividad y competitividad laboral.

Carrera administrativa D.L. 276:

Esta carrera administrativa se dicta en torno a los servidores públicos que trabajan establemente dentro de una entidad, este decreto legislativo Busca unificar procesos y principios para que esta forma se pueda dirigir los deberes y derechos que tienen los servidores o funcionarios públicos.

Meritocracia:

La meritocracia es una forma de gobierno que tiene como base las habilidades de las personas, es decir que el mérito que tengan determinarán su posición o riqueza. No obstante, el principal problema y hace en que este merito debe ser el resultado neto del esfuerzo que realiza una persona y de los logros que se obtén, solo esta forma se para determinar qué es lo que uno merece verdaderamente.

Sistemas administrativos:

Los sistemas administrativos pueden ser funcionales, puesto que tienen la obligación de establecer las normas y procedimientos que se relacionan con la autoridad normativa y técnico a nivel nacional. Dentro de este sistema se debe coordinar todas las operaciones técnicas que se van a establecer y sus respectivos responsables. Es importante que todo esto se haga de acuerdo a la presente ley y todas las disposiciones complementarias que existan. Con la presente ley no referimos claramente a la Ley N° 29158 del poder ejecutivo establece sistemas como procedimientos, instrumentos o técnicas a través de las que se van a poder organizar todas las actividades que se realicen en la administración pública.

Matriz de requisitos del puesto:

En primer lugar, debemos comprender que una matriz es la suma de todas las actividades que se realizan para que se ordenen jerárquicamente, en ese sentido la matriz de requisitos de puesto determina cuáles son las exigencias que se necesitan respecto a la formación académica o la formación de actitudes para que los trabajadores puedan ocupar cierto puesto laboral.

Autoridad nacional del servicio civil:

Siendo adscrita en la Presidencia del Consejo de Ministros, la autoridad nacional del servicio civil se encarga de gestionar todas las actividades respecto a las personas que laboran dentro de alguna entidad del Estado.

Eficiencia:

La eficiencia hace referencia a la habilidad que tienen las personas para poder obtener un resultado utilizando adecuadamente los recursos que se le asignen.

Eficacia:

La eficacia consiste en poder desarrollar un trabajo en el tiempo establecido. De esta forma si se han completado las actividades y cumplido los objetivos de la organización se puede decir que una persona es eficaz.

Efectividad:

La efectividad es la suma de la eficiencia y la eficacia, ya que es la capacidad de poder lograr un objetivo en el tiempo establecido y con los recursos asignados.

Rendimiento:

El rendimiento es el beneficio que se obtiene después de haber realizado una actividad en específico, en otras palabras, el rendimiento es la proporción que se genera entre todos los recursos empleados y el resultado que se puede conseguir. Algunos documentos de gestión que nos permitirán visualizar esto es el cuadro para la asignación de personal (CAP), el presupuesto analítico de personal (PAP), el reglamento de organización y funciones (ROF) y el manual de organización y funciones (MOF).

Desempeño:

Consideramos desempeño al acto y consecuencia de poder cumplir con nuestros deberes, su respectiva evaluación se realiza mediante un sistema formal que se encarga de poder analizar y estimar todas las obligaciones laborales que se han podido cumplir en un tiempo determinado.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Antecedentes internacionales:

1. Tesista: Lic. Franco Ghiglione - Argentina. Gestión de recursos humanos de los colaboradores de la planta permanente en cámara de diputados (en la provincia de pampa). Retos para el correcto de desenvolvimiento laboral. Investigación realizada para la obtención del grado en magíster de gestión empresarial.

El Autor concluye:

Al respecto el autor concluye que para estar en la capacidad de afrontar los novedosos y diversos desafíos que se presentan hoy en día En concerniente a la administración del recurso humano., es fundamental contar con herramientas de análisis y propongan alternativas de solución en lo que respecta a los sistemas procedimentales operativos. Al mismo tiempo, se debe enfatizar promover y mejorar las estrategias de comunicación que se orientan a poder atender a los clientes, en el sector público a los ciudadanos, para que mostrando una atención empática y sensible puede existir un correcto funcionamiento de todas las entidades públicas a nivel global.

3 Gustavo Adolfo Fernández Reyes (Tesis 2011) Guatemala.

“Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco”

El Autor concluye:

Uno de los acuerdos más resaltantes de paz suscritos que se dio Mediante el vínculo de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) y el estado guatemalteco, le permitió constituir un cambio en el enfoque laboral en el lado administrativo a nivel nacional. Esta se enmarcó en el contexto

del ejercicio democrático, de forma que el uso de la información se realizó a través de criterios relacionados a la política gubernamental del Estado en los problemas de dirección gubernamental y bienestar social. Ya no se utilizó información propia para el rastreo de la población.

Antes de que se realizase la firma concerniente de los convenios de sosiego, se integró la Secretaría de Análisis Estratégico (SAE), analizando diversos elementos como la sociabilidad, lo estratégico y lo visionario. La sociabilidad involucró a las capacitaciones de todo el personal civil, respecto a las tareas y actividades que se orienten al desempeño y rendimiento de datos e informe; respecto a lo estratégico se planteó asuntos de investigación que son especializados y técnicos, lo cual permitió un seguimiento de los fenómenos sociales y propensión a las amenazas a la gobernabilidad; y lo visionario posibilitó la construcción de escenarios de potenciales sucesos que ocurren incidentemente.

- 4 **María del Rocío Martínez Torres.** Tesis Doctoral. “Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial” tesis doctoral. Sevilla España. 2015

El Autor concluye:

Los recursos humanos durante el tiempo pasaron de ser un simple elemento a ser factor principal de empresa. Dando que anteriormente según la visión taylorista el hombre es una máquina, definiendo el concepto Economicus que consiste en el que el trabajador es influenciado por las recompensas monetarias. Asimismo, Mayo (1930) implementó una forma más extensa de entender la parte social del hombre. El posterior cambio que se dio fue la relevancia de los colaboradores como unidad dentro de la estructura de la organización, que analiza a los involucrados, sus cualidades, sus vinculaciones sociales,

formales y de carácter informal dentro de la organización (Chiavenato et al., 1983).

Por los años 70, la importancia de la cultura organizacional planteó el interés de la fuerza de la motivación en los individuos, los juicios y lealtad en los objetivos empresariales.

Finalmente, el crecimiento la época de los 80 de la Dirección Estratégica en Recursos Humanos permitió en la consideración como aporte de valor de los colaboradores para el desarrollo de la ventaja competitiva e instalación de la estrategia empresarial (Wright y McMahan, 1992).

Servicio civil meritocrático y la lección en Singapur

Singapur cuenta con un sólido servicio civil meritocrático al que se accede por mérito, con directivos, y profesionales que no cambian cuando lo hacen las autoridades y además tienen una alta capacidad de ejecución de sus políticas y planes.

3.1.2 Antecedentes nacionales

1. Frank Jesús Fuentes Valencia, Carlos Moisés Grados Urbina, Luis Omar Gonzales Anampa. Proyecto de realización de un departamento de recursos humanos en la entidad financiera "la florida". chanchamayo – Junín. 2016. Para optar el Grado de maestría en administración de negocios y finanzas internacionales.

El Autor concluye:

En la investigación que realizo tiene como finalidad analizar la integración del departamento de recursos humanos, con la finalidad de precisar las funciones, competencias, marco político, los sistemas y la planificación estratégica para ordenar las necesidades en los colaboradores con las necesidades organizacionales. Mediante estas evaluaciones e interpretaciones indica el origen de los cambios de los trabajadores y una disminución de sus logros en resultados. Con la finalidad de saber

el contexto vigente de la entidad financiera, mediante la apreciación en los trabajadores, se vio por conveniente utilizar un recuento de respuestas en 40 colaboradores de la entidad financiera. Este instrumento de medición facilitó a la recolección de la información de los temas y procesos relacionados a los Recursos Humanos. A partir del resultado se logró plantar propuestas y desarrollo de una estrategia, para que posteriormente sea aplicado a través de la aprobación de la gerencia.

2. Cynthia Paola Quispitupac – tesis “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes”, para la obtención del grado de magíster en administración de empresas. Lima, noviembre de 2014. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

El Autor concluye:

La administración de Recursos Humanos Tiene que plantearse cantidad de líderes dentro de la organización, considerando una observación que se verificó dentro de la encuesta se basa en la ideología individual de los que conforman los Recursos Humanos son responsables de todo, pero en si los empresarios en muchas ocasiones no tienen la motivación necesaria para ejecutar la Gestión de Recursos Humanos ya que se les complica planificar la información histórica, lo cual puede encontrarse incompleta u obsoleta.

3. **MIRTHA RAMÍREZ TESIS.** “Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los Empleados y Obreros de una Empresa de Servicios de Agua Potable, Región Callao, Lima- Perú 2017”. Para optar el grado de maestro en administración de negocios.

El Autor concluye:

El compromiso que se tiene para la mejora de la organizacional y la motivación laboral es un tema fundamental para las organizaciones, ya que la capacidad organizativa y calidad de servicio de los colaboradores son factores donde se tiene que enfatizar en una mayor proporción, puesto que el valor del

trabajador faculta mejoras constantes En la disposición de bienes y servicios hacia los consumidores. La finalidad de este estudio se enfoca en verificar el grado de relación dentro del compromiso organizacional y motivación laboral de los colaboradores y obreros de una empresa de servicios de agua potable, en el departamento constitucional del Callao. Por lo cual se consideró como muestra de estudio a 134 colaboradores del departamento de unidad de organización de servicios de agua potable en la región Callao, Perú. Para determinar el tamaño de muestra utilizó un método no probabilístico, donde el juicio del investigador fue aplicado para considerar el 100% de la muestra.

3.1.3 Antecedentes locales:

1. María Astrid Solano Marrujo. (Tesis). “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017”. Para la obtención del grado de magíster en ciencias administrativas de la gestión del sector público. 2017. universidad de Huánuco escuela de post grado.

El Autor concluye:

Que el objetivo de la investigación fue verificar el grado de relación entre la gestión del talento humano y El desenvolvimiento laboral en la empresa Seda Huánuco, local principal - 2017, dicho estudio fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental, siendo la gestión de recursos humanos como variable predictora y la calidad de servicios como variable dependiente. La cantidad total de individuos se constituyen por 154 trabajadores gabán en el CAP en el período semestral del 2017, en el local principal de la empresa de servicios de agua potable.

Soria Machuca Samuel. (tesis) “Determinantes del trabajo en el Desempeño Laboral de los Licenciados de Enfermería en el Hospital I Es Salud - Tingo María 2014”. Para la obtención del

grado de maestro en ciencias de la salud dentro de la gerencia de los servicios de salud. udh-huanuco. 2014. El autor concluye: El problema concerniente al desempeño laboral en muchas organizaciones de salud es evidente, por lo cual se tiene que enfatizar en ese aspecto para mejorarlo y así se consiga resultados excelentes y de buen impacto en la producción de servicios de salud. Es así que observaron algunos aspectos que resaltan los problemas del desempeño laboral en el Hospital 1 Tingo María Es Salud. Los conflictos identificados en los trabajadores y profesionales malogran el clima laboral de la organización, algunos de ellos cometen indisciplinas lo cual causa una baja productividad y los datos cuantitativos no tienen el crecimiento esperado, y esto se refleja en los altos precios y costos operativos del Seguro Social de Salud, y pues algunos de los servicios son categorizados como de mala calidad.

Por otra parte, el desempeño laboral inapropiado que tienen los trabajadores del hospital perjudica al 30% del total, en otras palabras, afecta a 41 trabajadores de los 137, siendo este un problema necesario de investigar. Para ello, se tuvo que resaltar la medición de la variable desempeño laboral por parte de la Dirección y las Jefaturas de las diferentes áreas del Hospital el año 2013 (Unidad de Administración HITM), con el fin de conocer los factores que afecta a la situación problemática.

2. **Torres Bazán Edgardo. (tesis)** “Análisis de la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, período 2013”. para optar el título de maestro. UNHEVAL.

El Autor concluye:

La investigación se orienta a los enfoques de Características antes del estudio de la gestión de los recursos humanos y El desenvolvimiento laboral de los colaboradores dentro de la

dirección Regional de trabajo y promoción de empleo del departamento de Ucayali, facilitando aportes el crecimiento científico con resultados que van a ayudar considerablemente en las ciencias administrativas que se especialicen dentro de la gestión del sector público. Siendo la finalidad, el poder el grado de relación entre la gestión de recursos humanos y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la dirección Regional de trabajo y promoción de empleo de Ucayali en el año 2013. El método empleado tiene el propósito de indagar los análisis e interpretación que se obtuvieron en los resultados, para la cual se utilizó un diseño no experimental, descriptivo correlacional con el muestreo seleccionado no probabilístico intencional, teniendo como muestra a 25 trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali. Para hacer uso de los estadígrafos se aplicó la estadística descriptiva y para contrastar las hipótesis la prueba de correlación.

Conclusiones: Con una resulta de 65, 216 en un 95% en el nivel de confianza “La gestión de los recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali período 2013”.

Otros antecedentes en américa latina:

“El Servicio Civil de Chile: Evolución y Logros del Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Civil chileno”. VALERIA ESPINOZA LATU Jefa de Equipo, Subdirección de Alta Dirección Pública Dirección Nacional del Servicio Civil - Chile Brasilia, diciembre de 2016

Antecedentes de generales del empleo público en Chile.

- Actualización del estado en tendencias profesionales y cambios en la función de dirección.

- Retos y prácticas a integrar en el servicio civil y el sistema de alta dirección del sector público en Chile.
- Educación en municipios y servicio comunitario.
- Esquema de y direccionamiento de los cargos de confianza públicos.
- Objetivos, disyuntivas y retos de la alta directiva pública.

Antecedentes del empleo público en Chile servir.

Antecedentes sobre la ley SERVIR en Chile • Cuenta con 227.000 funcionarios el gobierno central. Excluyendo a profesores, trabajadores municipales, Fuerzas Armadas y Carabineros, empleados de empresas públicas, asimismo se excluye al personal de las universidades estatales. Aproximadamente un 50% son funcionarios pertenecientes al sector público, y a ello debe de adicionar un total de 47000 personas a honorarios, siendo así un total de 274000 personas. El trabajo general supera los 8 millones de personas, de la misma manera el gobierno central representa un 2.75% siendo inferior al promedio OECD de 15%.

La estructura del Empleo Público Gobierno Central está conformada por 227.000 trabajadores de la Administración Central, Contraloría, Poder Judicial, Congreso y Ministerio Público. La Administración Central del Estado se constituye por 210.261 funcionarios, 21 ministerios, más presidencia. 32 subsecretarías y 253 organismos públicos.

Datos actualizados al mes de abril del 2018 concernientes a la repartición de cargos por confianza y merito en la administración central del Estado, siendo la forma de contratación del Estado un modelo híbrido de cargos para una libre asignación.

Empleo Público: Algunos datos importantes, el 58% de los cargos son mujeres siendo así una mayor proporción que el promedio OECD, que tan solo alcanza un 49.5%. En base a las investigaciones aproximadamente un 55% de los trabajadores se encuentran entre las edades de 25 y 45 años. El porcentaje de funcionarios que sobrepasan

los 50 años es de 20%, mientras que el promedio OECD es del 34.3%, casi un 50% son profesionales (más de 91000 individuos). Asimismo, el segundo grupo más considerable son técnicos constituidos por 60000 personas, seguido por auxiliares (39000). • Santiago concentra casi un 50% de la dotación del Gobierno Central.

Contexto de la Reforma de la Función Pública en Chile • Reducción del gasto público. • Disminución del tamaño del sector público. • Privatización de todas las empresas públicas. 10 Primera generación de reformas (década de los 80's): Reducir el déficit fiscal. • Pare del proceso de disminución del Estado. • Establecimiento de nuevos organismos gubernamentales. • Regularización del sector privado. • aumento de la excelencia en servicios de las entidades del sector público. Segunda generación de reformas (1990 - 1994): • Participación democrática. • Manejo de las TICS. • Veracidad y transparencia en el trabajo. • Desarrollo de la excelencia en los servicios públicos y la dinamicidad de la población. • Administración de los recursos humanos Tercera generación de reformas (1994-2000): Mejora de la gestión pública. 2003: Convenios político-legislativos para la Modernización del Estado, la claridad y la promoción del crecimiento: • Creación del Sistema de Alta Dirección Pública. • Creación de la Dirección Nacional del Servicio Civil. • Modernización y profesionalización de la carrera funcionaria. • Modificaciones en la política de remuneraciones del sector público.

Síntesis del servicio civil en américa latina (2004-2017)

(República Dominicana, Panamá, Nicaragua, Chile, Perú, Paraguay, y El Salvador) y cuatro países su mejoría fue más decente (Uruguay, Colombia, Costa Rica y Ecuador).

Aunque hay cambios que se diferencian del Salvador y los cuatro países tuvieron algunas tendencias regionales.

El promedio de las regionales en relación los distintos panamá y El Salvador) sentado previamente. Aumenta una suma de ocho puntos, subiendo de 30 a los casi 40 serie de 0 a 100. En otros términos, se lograron graduales dentro de los servicios civiles a nivel de la nación,

aun cuando mediante de cambios como programas en los servicios civiles del país. Los servicios civiles, aun mediante la realización del progreso incremental de los servicios civiles de nivel nacional, los servicios civiles de nivel nacional, ad Guatemala y Honduras) y solamente uno se retrajo (Bolivia) incremental a nivel general encierra importantes disparidades. Sí bien hubo mejoras en el inicio durante el año 2004 y el desarrollo cumplido actualmente, la consolidación instituciones de los recursos humanos en su ubicación central, y en menor cantidad se contiene a la expansión de las entidades rectoras de fomento del empleo gestión de rendimiento, la gestión de las compensaciones.

Normas legales servir:

- Resolución de presidencia ejecutiva N° 106 – 2014/ SERVIR/PE
- Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: Establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.
- Decreto Supremo N°043-2006-PCM, Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) por parte de las Entidad de la Administración Pública: Establece los lineamientos generales que todas las entidades del Sector Público deben seguir para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil: Desarrolla reglas en materia de derechos, obligaciones, capacitación, evaluación, derechos colectivos, entre otros temas para los servidores civiles.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°160-2013-SERVIR-Pe, Lineamientos para el Tránsito de una Entidad Pública al Régimen del Servicio Civil, Ley 30057: Establece la ruta que la entidad

pública debe seguir para transitar al régimen de la Ley del Servicio Civil.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°086-2017-SERVIR-PE, Normas para la Aplicación de Puestos de la Entidad: Establece el proceso para el traslado de las entidades públicas al nuevo régimen del Servicio Civil, señalando reglas, procesos y metodologías para el cumplimiento de la misma. Establecer los lineamientos a seguir en la elaboración, aprobación, del mapeo de puestos.

CANEPA. M (TESIS 2016) Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial en el proyecto especial bicameral puyando tumbes. Tesis presentada para optar el título de licenciado de administración.

canepa, concluye:

Que, las entidades del estado deben transitar de acuerdo a la ley **SERVIR**. Teniendo en cuenta la nueva gestión de los recursos humanos cumpliendo con los procedimientos en el proceso de transito quien indica como algo novedoso que; **Contribuye en el sistema de gestión de recursos humanos**, porque orienta a un diagnostico real respecto a los puestos y funciones lo que no sucede en la actualidad en las entidades públicas, El área de recursos humanos en cumplimiento al rendimiento y desempeño en la búsqueda de la eficiencia y eficacia de las áreas de los componentes del sistema de recursos humanos, se percibió que los funcionarios y servidores los resultados son insatisfactorios en cuanto al servicio al usuario con 77.65% y las debilidades identificadas son de 22.35%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.

El área de recursos humanos, en relación al estado de implementación de cuadros de perfiles resulta de 50 entrevistados todos los componentes de la unidad de personal están en orden de 100% pero los perfiles de puestos aún no están implementados están alrededor del 85 (93.0%), el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística, los cual demuestra y

concluye que: El nivel de implementación de los cuadros de perfiles de puestos aún no se tiene elaborado por lo que se requiere el desarrollo del mapeo de puestos según el MP.

ORTEGA R. (TESIS 2016) Ley Servir: Innovaciones de la Ley N° 30057 TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO. UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ

El autor concluye:

1. Considera que, la Ley SERVIR es un gran aporte respecto al sistema de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a la nueva reforma laboral **SERVIR** el enfoque se basa en una perspectiva de cambio y desarrollo relacionado al rendimiento y desempeño del servidor público teniendo en consideración que el factor humano es el componente principal en una entidad. con el objetivo de que el uso de sus recursos, este orientado a la consecución de los objetivos de cada entidad.

3.2. Bases Teóricas

Adrián boguel. (Tesis 2010) metodología para la mejor administración de los recursos humanos en las empresas. El sistema administrativo de gestión de recursos humanos es el encargado de poder delimitar y ejecutar todas las políticas que se deben seguir dentro de la organización. De esta manera, entendemos que va a estar constituido por todos aquellos métodos, principios o normas que permitan orientar los procedimientos y técnicas que se deben utilizar dentro del sector público en lo que respecta a los recursos humanos.

Todos estos lineamientos se van a aplicar a las entidades del sector público teniendo como principal ente rector al sistema de recursos humanos según lo que señala SERVIR.

Sistemas que conforman la gestión administrativa de recursos humanos.

COMPONENTES:

A continuación se muestra los sub sistemas que conforman el SAGRH.

1. Planificación de políticas de recursos humanos
2. Gestión de las relaciones humanas
3. Gestión de Rendimiento
4. Gestión de empleo
5. Gestión de desarrollo y capacitación
6. Gestión de la compensación

El cumplimiento del sistema de gestión de recursos humanos consta de componentes interrelacionados, que se derivan como objetivo y están orientados a:

- a) Revalorización de los Servidores
- b) Eficiencia y Mejora de la Calidad de los Servicios
- c) Determinación del CPE
- d) Procesos
- e) Evaluación

Planificación de políticas de recursos humanos:

Dentro de la planificación de políticas de recursos humanos se define cuáles eran las estrategias que se emplearán para garantizar que se puedan cubrir todas las necesidades del capital humano que tenga una organización. Por este motivo, también puede considerarse que esta planificación es una de las principales técnicas que permite formar y provisionar a todos los empleados de una organización.

Finalidad.

La finalidad principal es poder adecuar el empleo de los recursos de una forma gradual y de acorde a las necesidades de la organización, promoviendo la eficiencia y eficacia. Asimismo, se pretende determinar y desarrollar una política de estado que mediante diversos principios y normas se apliquen y sean utilizados por todas las entidades públicas en lo que respecta a la gestión de recursos humanos. (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, art. 4)

Objetivo

El objetivo principal que tiene es poder transformar las oficinas de recursos humanos en espacios estratégicos que permitan del desarrollo de las entidades a nivel nacional.

¿Quiénes integran el sistema?

- Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR
- Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces –ORH Es el organismo especializado y adherido a la PCM, con funciones dentro del territorio nacional y bajo las instituciones de la administración en el sector público, manteniendo la competencia como orientador del sistema. Se componen de forma descentralizada con responsabilidades de la implementación y fomento de normas, metodología, procesos, principios y estrategias del sistema.
- Tribunal del Servicio Civil –TSC Es un órgano con independencia técnica, que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema constituyendo última instancia administrativa. Es integrante de SERVIR.

Servir- formula política nacional del sistema, ejerce rectoría del sistema

Oficinas de RRHH: Responsables de la operatividad el Sistema de Gestión de Administración de Gestión ORH a través de la implementación de normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema GN GR GL

Gestión de empleo:

La gestión de empleo está conformada por aquellas prácticas y políticas que se destinan a poder administrar de una forma correcta el sistema de recursos humanos, desde reclutar al personal hasta la desvinculación del mismo. Dentro de esta gestión encontramos dos puntos importantes qué es la administración de personas y la gestión de la incorporación. El objetivo principal de la gestión del empleo radica en brindar las condiciones óptimas para que se presten los servicios de forma adecuada y con altos estándares de calidad, usando el mismo tiempo adecuadamente los recursos que genera el estado mediante instrumentos y procesos de gestión. De la misma forma, se debe mencionar que este proceso también es considerado como un mecanismo que incorpora todos los servidores civiles para poder identificar el trabajador más idóneo para el puesto que se necesita, deben considerar factores claves como merito, transparencia, capacidades, oportunidades y el cumplimiento de los requisitos necesarios

Proceso de selección:

El proceso de selección inicia con la primera etapa llamada etapa preparatoria, en este punto se deben considerar todas las acciones que la oficina de recursos humanos tiene que realizar para dar por iniciado el proceso de selección, generalmente para iniciar un concurso público de selección.

El segundo proceso es llamado el proceso de reclutamiento y convocatoria, en primera instancia se convoca el concurso y se da a conocer los puestos libres anunciando los requisitos que se necesitan para ocuparlos, así como se analiza todas las postulaciones.

El tercer proceso es el de evaluación, esta etapa incluye arduo análisis y a qué se debe verificar correctamente si es que los candidatos son idóneos para el puesto.

La etapa final es la dirección en la que después de haber pasado a la evaluación se deben definir qué candidatos cumplen con todos los requisitos necesarios y tiene la capacidad para pasar con éxito la entrevista final y adecuarse a la empresa.

Gestión de rendimiento

Es uno de los que componen el Sistema Administrativo de Recursos Humanos, mediante el cual se busca reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales.

- Planificación
- Metas
- Seguimiento
- Evaluación
- Retroalimentación

Gestión de la compensación:

Este tipo de gestión está conformado por aquellos beneficios e ingresos que la entidad del Estado va a destinar hacia los servidores civiles, todo ello como representación de la contribución que han realizado a favor de la organización según el puesto que ocupan. La gestión de compensación es muy importante dentro de cualquier organización ya que son herramientas que ayudan a incentivar a los colaboradores para poder motivarlos y contribuir al talento que desarrollan, compensando los tres actividades positivas que se han

desarrollado y creando al mismo tiempo una cultura de alto desempeño, qué creó un positivo impacto en la organización tanto en la vida personal como laboral qué transmite el mensaje principal de que todo lo que aporta la empresa es reconocido por esta misma.

Administración de las compensaciones.

Dentro de la Administración por compensaciones se mencionan estrategias claras a desarrollar como las resoluciones de beneficio, los reportes de planillas, los reportes de compensaciones no económicas y las boletas de pago.

Administración de las pensiones.

Aquí encontramos a la resolución de otorgamiento de pensiones, a las boletas de pensiones y el registro de pensiones.

Gestión de desarrollo y capacitación:

La gestión del desarrollo y capacitación tiene una serie de políticas qué se enfoca en poder desarrollar y potencializar todas aquellas capacidades que permiten obtener nuevos aprendizajes tanto a nivel individual como colectivo, este desarrollo es imprescindible para que se pueda lograr las metas organizativas planteadas, desarrollando las mejores competencias en los servidores públicos estimulándolos a que puedan obtener satisfacción profesional.

Por otro lado, específicamente la gestión de capacitación tiene como propósito poder realizar diversas actividades para mejorar el conocimiento, la actitud y las habilidades que tienen los colaboradores, siendo así este requisito un eje primordial de la nueva reforma laboral SERVIR.

Gestión de las relaciones humanas:

Este tipo de gestión es una de las más importantes, ya que está encargada del motor de cualquier organización, nos referimos a los trabajadores. La sesión de relaciones humanas responde al propósito de poder mejorar las interacciones o los vínculos socioemocionales que se generan entre los colaboradores de una empresa. Todo ello se realiza mediante diversas formas de comunicación, promoviendo que cada componente ya sea de índole

afectiva, amorosa o familiar logren un equilibrio para poder obtener una mejor interrelación entre las personas.

Importancia de las relaciones humanas

Muchas veces hemos oído hablar sobre las relaciones humanas, no obstante, aunque tratemos de abordar este tema, no podremos comprenderlo si no hablamos sobre la importancia que tiene para el desarrollo de nuestras vidas. Es así que, la importancia de las relaciones humanas recae en que es vital para la existencia del individuo, las personas por naturaleza necesitamos socializar, por dicho motivo es imprescindible que exista calidad de comunicación, calidad en los vínculos que establecemos, calidad en la forma en cómo nos interrelacionamos. Si una persona se rodea y coexiste en un ambiente lleno de valores positivos como la honestidad, el respeto y la tolerancia podrá cultivar relaciones de paz que lo ayuden a fortalecer una personalidad adecuada al entorno en el que vive. Sin embargo, si el caso fuera totalmente distinto, solo se lograría formar una personalidad y carácter violento, agresivo y deshonesto.

Si comprendemos esto, entenderemos que las bases principales de las relaciones humanas se encuentran en las habilidades y valores que puede obtener un individuo, ya que son estas las que le ayudarán a desenvolverse en el ambiente que se encuentre. Las relaciones humanas son vínculos que necesitan la presencia de valores, si es que no se cuentan con estos últimos ante cualquier tipo de situación negativa, serán evidentes las diferencias y no existirá una personalidad íntegra, gracias que se han desarrollado estos factores podrán resolverse cualquier tipo de inconvenientes. Por ejemplo, en el ámbito laboral a pesar de que existen factores negativos que conlleven a conflictos y estrés si las relaciones humanas se desarrollan concretamente podrán manejarse y solucionarlos.

Revalorización de los servidores:

La revalorización del servidor público está orientado de acuerdo a servir, a mejorar sus niveles remunerativos a fin de tener una mejor calidad de vida él y su entorno familiar. Para ello servir propone remuneraciones de acuerdo a sus perfiles y méritos.

a) Eficiencia y mejora de la calidad de los servicios:

Como Ley. Es un proceso coherente y sistemático que deberán implementarse en todas las entidades del estado tal es el caso de la entidad en estudio. Las que están estrechamente vinculados unos a otros. Desde el titular del pliego, la alta dirección y órganos de apoyo.

Conformación del sistema de gestión de recursos humanos en relación a la reforma servir.

- Servir como ente rector del sistema de Gestión de Recursos Humanos considera al responsable de recursos humanos para las coordinaciones en el proceso de tránsito de la entidad, así como de los servidores, pero demanda una cantidad de tiempo importante, debido a que se requiere un ingreso cuidadoso de datos en el desarrollo de la implementación por ello determina un responsable delegado por el titular del pliego en la conformación del comité de tránsito. (Resolución de Alcaldía)
- La entidad puede realizar la implementación con un equipo interno o tercerizar el servicio.
¿Y qué debo tomar en consideración en la implementación se realice internamente o mediante terceros?
- El total de presupuesto disponible para el tránsito en el presente año fiscal, otros.
- El total de profesionales y técnicos al servicio de la oficina de recursos humanos.
- Cantidad de servidores mínimo 25.
- Total, de ocupantes de los puestos bajo diferentes regímenes laborales.

RECOLECCIÓN DE DATOS RELEVANTES

Un paso que puede realizarse paralelamente al conformar un equipo interno de trabajo es el recojo de información, ya que estos procesos están relacionados al objetivo final que viene hacer la contratación del servicio, específicamente la tercerización para no retrasar el trabajo dentro de las áreas operativas.

¿Cómo se puede contribuir al avance de esta actividad?

El encargado directo de la implementación de esta actividad, tiene la potestad de poder acudir a estas fuentes de información:

- **La oficina de recursos humanos**, es el área encargada de proveer información acerca del personal que se ha contratado, todos los que se encuentren en regímenes específicos. De la misma forma, también poseen información sobre aquellos trabajadores que prestan servicios a la entidad al amparo de cualquier convenio.
- **Los Órganos de la entidad**, mediante sus diversas áreas, puede otorgar información sobre los términos de referencia de locadores de servicios que estén desarrollando actividades específicas dentro de dicha área.
- **La Oficina de Logística** o la que haga sus veces podrá facilitar los TDR o brindar cualquier documento necesario con el que no se cuenta.
- Se debe recalcar que los que deben recolectar información de todos los puestos que se encuentran ocupados y los que no se encuentren ocupados son los responsables del mapeo, ellos deben identificar los puestos, procesar su diseño y estar al tanto de la convocatoria que se realice.
- Una de las funciones más importantes que tiene la oficina de recursos humanos es mantener informados a todos los responsables de las áreas sobre los documentos que se solicitan.

¿Información a recolectar?

- a) TDR's de CAS
- b) Planilla de pago.
- c) Diagnóstico de las áreas materia de estudio
- d) Política salarial, escala remunerativa, otros similares.

ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE.

- El trabajo de mapeo de puestos debe contar con una fecha de corte; dicho de otro modo, la entidad debe definir hasta qué fecha (mes del año) se considerarán los documentos que serán revisados.

Se sugiere organizar los documentos acopiados a la fecha de corte, según la siguiente secuencia.

Importante:

- Asesoramiento
- Considerar los puestos CAS, se encuentren éstos ocupados o no.
- Para efectos del mapeo, no se considerarán las modalidades formativas laborales.
- Debemos organizar los documentos en base a la estructura orgánica de la entidad, el cual se basa en el ROF aprobado y vigente. Sin
- Línea.
- Consultivo.
- embargo, aquéllas entidades que cuenten con un proyecto completo de su ROF, deberán comunicar y coordinar previamente con SERVIR.
- Debemos organizar los documentos en base a la lista determinada sobre los tipos de “Naturaleza del órgano”:
- Control Institucional.
- Considerar los puestos del Dec. Leg. 276, Dec. Leg. 728 y Carreras especiales, se encuentren éstos ocupados o no.
- Alta Dirección.
- Apoyo.
- Defensa Judicial.
- Considerar los puestos de locadores que desempeñen funciones de carácter permanente en la entidad.

Ingreso de datos a la matriz del mapeo de puestos

- El registro de datos en la matriz del aporte de SERVIR en el sistema de Gestión de Recursos Humanos deberá realizarse en forma adecuada y cuidadosa.

Cabe precisar que los puestos que contendrán la matriz, pueden estar asociados a ocupantes bajo el Dec. Leg. 276, Dec. Leg. 728, Dec. Leg. 1057, Carreras especiales, Locación de servicios, Gerentes públicos, entre otros

Validación de los datos registrados

En este paso se realizarán las siguientes acciones:

- Identificar a los responsables de los órganos y unidades orgánicas o en todo caso a los servidores a su cargo que los responsables deleguen.
- Elaborar una agenda de entrevistas y coordinar de manera independiente reuniones de trabajo.
- Ejecutar la validación.

¿Qué debemos tener en cuenta al momento de realizar las entrevistas con los responsables de la validación?

- La pertinencia de las funciones enunciadas (8 o menos) y su correlato con la realidad sobre la base de las narraciones que puedan hacer los responsables sobre funciones anuladas, ajustadas o creadas.
- Validación de los campos “Número correlativo del puesto bajo D. Leg 276 o DLeg728 con el que se asocia (CAS / Locación de Servicios)” y “Nombre del puesto bajo D. Leg 276 o DLeg728 con el que se asocia (CAS / Locación de Servicios).
- La continuidad de las funciones para los casos de los puestos que no sean CAP.

Elaboración del reporte final

Pasos para el reporte de mapeo de puestos.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	NOMBRE
TÍTULO DEL DOCUMENTO	RESULTADOS DEL MAPEO DE PUESTOS
FECHA DE ELABORACIÓN DEL REPORTE	(DD/MM/AA)

Aspectos que se deben tener en cuenta en el mapeo de puestos.

.El personal puede clasificarse según su modalidad:

Personal nombrado.

(*)De acuerdo a la novena disposición complementaria final de la ley que se ha mencionado reiteradamente, Ley N° 30057, se dispone la aplicación para todos los servidores civiles que se encuentran dentro de los regímenes señalados en el decreto legislativo ya mencionado que deben regirse a lo señalado por el Artículo III del texto preliminar, por otro lado, el personal directivo de los ministerios que ingresaron por concurso público correspondientemente a los niveles F-1 y F-3 que pueden ser sujetos a la rotación o cambio previa evaluación y por decisión de la entidad. Dentro de este supuesto, el personal directivo aún mantiene el derecho a percibir la diferencia remunerativa.

Personal contratado modalidad cas

Los contratos administrativos de servicios se van a determinar por la eliminación constante de régimen especial del decreto legislativo que otorgar derechos laborales. En ese sentido, la Ley N° 29849 es vigente desde el 07 de abril de 2012.

Personal contratado modalidad terceros

El personal contratado mediante la modalidad de terceros es aquellos que pactan realizar una prestación por ambas partes a favor de una persona tercera que nunca intervenido en este acuerdo y que si bien está representado no es parte del contrato.

Contratados modalidad 728

La Política Nacional de Empleo está conformada por el grupo de instrumentos normativos dirigidos a suministrar, en concordancia con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen equitativo referente a las oportunidades laborales, puesto que es importante que el empleo asegure a todos los peruanos para posteriormente estén protegidos por esta norma contra el desempleo y subempleo.

Conforme al Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, se cambia el nombre del presente capítulo por la de Situaciones Especiales.

Artículo 82.- El personal de dirección es el quien ejerce la autoridad general sobre el empleador frente a diversos trabajadores o en todo caso a terceros y que lo reemplaza o distribuye las funciones de administración y control, asimismo la actividad y el nivel de responsabilidad se sujetan a los resultados de la entidad. Los trabajadores de confianza son aquellos que trabajan directamente con el empleador o personal de dirección, teniendo entradas a informaciones privadas. De la misma manera, los informes y opiniones son presentados por estos de primera mano al personal de dirección, colaborando con la toma de decisiones de la entidad. Artículo 83.- Todos los trabajadores que son asignados directamente a un cargo o puesto de confianza, en el artículo anterior se detalla esos aspectos. En la designación o entrega de un puesto o cargo a un trabajador, la ley no protege el abuso del derecho. El reglamento detallará los requisitos que se necesitan para su designación como tales, tal como los restos de los elementos constantes. Artículo 84.- Las empresas que poseen como máximo 20 trabajadores, el pago de la indemnización tan solo lo realizaran el personal de confianza y dirección excluyendo así la reposición.

3.3 Bases conceptuales

Meritocracia:

La renovación del servicio civil, cederá al Estado peruano a contar con una división de directivos públicos de la más alta jerarquía profesional y cuya distinción se dé a partir de concursos públicos donde se disputen los puestos cada uno, predominando las competencias profesionales y la meritocracia.

Gestión de rendimiento:

La Gestión del Rendimiento – GDR es una herramienta que aporta a la gestión del talento humano, pues este es uno de los 7 subsistemas que se encuentra en el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público, por medio del cual se busca, averiguar, distinguir y fomentar la ayuda de los servidores.

Gestión de desempeño:

La gestión y la evaluación del desempeño mora en la probabilidad de reconocer y reservar ese talento, paralelamente con la mejora de la comunicación de la empresa y el crecimiento de los trabajadores, al proveerles

formaciones continuas e instaurando metas y objetivos.

Gestión de recursos humanos:

La Gestión de Recursos Humanos se encuentra entre los siete subsistemas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público, es una herramienta que busca identificar, contemplar y promocionar la participación de los servidores.

Sistema administrativo de gestión de recursos humanos:

El Poder Ejecutivo tiene la rectoría de los Sistemas Administrativos.

Ordena, ejecuta y lleva a cabo la política de estado referente al Servicio Civil.

Regímenes laborales del servicio civil:

Con carrera y vínculo laboral, con carrera sin vínculo laboral, carreras especiales.

Carrera pública del profesorado magisterial:

La carrera del profesorado está reglamentada por la ley del profesorado y su regulación.

Autoridad nacional del servicio civil:

Busca un servicio civil, meritocrático, adaptable, y con niveles prominentes de eficiencia.

Gestión de las remuneraciones:

Se busca captar y conservar el talento personal más adecuado.

IMPLEMENTACION DE LA REFORMA:

Será progresiva y flexible.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

El ámbito de estudio en esta investigación estará conformado por el Area de Recursos Humanos de la Municipalidad en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

a) Nivel de investigación

El enfoque dado al estudio viene siendo cuantitativo, de un alcance descriptivo siendo el diseño realizado de manera no experimental; aquí la variable independiente viene a ser todos los sistemas de administración de recursos humanos. El enfoque es cuantitativo, alcance o nivel descriptivo con un diseño no experimental; donde la variable independiente son los sistemas administrativos de recursos humanos.

Para Hernández (2006), “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, puede limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”.

b) Tipo y nivel de investigación

En relación a los objetivos y propósitos que posee el estudio, así como su naturaleza de las problemáticas, objetivos que se llegan a formular recopilando así los fundamentos necesarios para calificarse como una investigación aplicada, o también llamada pura o básica de este modo para su desarrollo de la parte teórica conceptual se basara en aquellos conocimientos compuestos de sistemas administrativos en la gestión de recursos humanos con el propósito de aplicarse a la gerencia de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huánuco –Huánuco 2018.

Así mismo este estudio aplica la correlación en el análisis de los datos analizados es decir, si un aumento o disminución en una variable coincide con el aumento o disminución en la otra variable.

4.3 Población y muestra

Con respecto a la población, esta se encuentra conformada por las 11 municipalidades provinciales de la región Huánuco.

CUADRO N° 01
MUNICIPALIDAD PROVINCIALES DE LA REGION HUANUCO

ORDEN	MUNICIPALIDADES PROVINCIALES	TOTAL
1	Municipalidad Provincial de Huánuco	1
2	Municipalidad Provincial de Ambo	1
3	Municipalidad Provincial de Pachitea	1
4	Municipalidad Provincial de Leoncio prado	1
5	Municipalidad Provincial de Lauricocha	1
6	Municipalidad Provincial de Yarowilca	1
7	Municipalidad Provincial de Huamalies	1
8	Municipalidad Provincial de Marañón	1
9	Municipalidad Provincial de Huacaybamba	1
10	Municipalidad Provincial de Dos de Mayo	1
11	Municipalidad Provincial de Puerto Inca	1

Fuente : INEI. Fines comparativos

Elaboración: Propia.

4.3.1 Descripción de la población

La población está conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Para el presente estudio se utilizó el muestreo aleatorio simple al azar La muestra considerada en la presente investigación es la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Las encuestas serán tomadas a 50 servidores (muestreo aleatorio) que laboran en la municipalidad. Dicha muestra es intencional y representa un 10% promedio de la población, administrativa.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Dentro del presente estudio se han encontrado sesgos de interpretación por parte del personal respecto a la ley SERVIR. Especialmente en el personal nombrado. Y fueron excluidos el personal que se resistía a la información solicitada

4.4 Diseño de investigación

4.4.1 Diseño de investigación.

El diseño de investigación es no experimental transversal, de tipo descriptivo correlacional el mismo que presenta la siguiente figura:

Hernández (2006) Afirma que: el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea”. (Hernández et al., 2006, p. 158).

Por su parte kerlinger (1988) define: “La investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en el cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes” nos dice además “Los investigadores deben tomar las cosas como son y tratar de analizarlas” (kerlinger, 1988, p. 395).

Hernández (2006) Afirman: “en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. (Hernández, et al., 2006, p. 205).

Esquema.

El esquema a utilizar fue según el diseño de investigación de tipo descriptivo – correlacional que se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O = Observación de la muestra

4.5 Técnicas e instrumentos

Para conseguir efectuar los objetivos planteados en la presente investigación se acudirá al uso de técnicas de investigación y se concurrirá a los siguientes instrumentos:

4.5.1 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son mecanismos y herramientas que se emplean para agrupar y cuantificar la información de forma ordenada y con un objetivo.

- **La encuesta:** Es una técnica que nos admite la recolección de datos e información proporcionada por un grupo de individuos, de sí mismos o por medio de un tema o asunto en especial que ayude a la investigación propuesta.
- **La observación:** Es una técnica que consiste en el manejo de los sentidos para percibir cualquier acción, manifestación, o situación referente al desarrollo de la investigación, el mismo que nos permitirá observar las variables en indagación y su conducta.

4.5.2 Instrumentos.

- **El cuestionario.** Es una herramienta de investigación que consiste en un grupo de preguntas en relación a una o más variables a calcular y será diseñada acorde a la escala de Likert.

Presenta las siguientes ventajas:

- Requiere de un mínimo trabajo por parte de los encuestados.
- Delimitan las respuestas de la muestra.

- Es sencillo de rellenar.
 - Sostiene al sujeto en el tema.
 - Respectivamente es objetiva.
 - Es fácil de ordenar y analizar.
- **Guía de observación:** Instrumento relacionado a conseguir conductas, sucesos y /o situaciones perfectamente determinadas e intercaladas en un marco teórico, para luego escribir y desarrollar el comportamiento.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación del instrumento para. Hernández (2006) “la validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia. Cuando mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y validez de constructo tenga un instrumento de medición, éste se acercará más a representar la(s) variable(s) que pretende medir”. (Hernández, 2006, p.284).

Por consiguiente, para la validación del instrumento se siguió los pasos descritos por Sampieri.

El instrumento que se utilizó fue el método de encuesta previamente preparado; se incluyó preguntas de opinión, orientados a determinar el diagnóstico del sistema de recursos humanos de la municipalidad provincial de Huánuco y su relación con las actividades de la Unidad de Recursos Humanos – año 2018,

La encuesta está orientado a representar el contenido del concepto de las variables principales que se encuentran relacionados de uno a uno. Se cumplió con esta condición por lo que está correctamente validado.

Validación de criterio. La encuesta estará respaldado por expertos, especialistas indistintamente con grado de magister y/o Dr. sobre el concepto de las variables principales. Se

cumplió con esta condición, por lo que está correctamente validado.

Validación. El instrumento tiene reforzado por la inclusión del mapa de concepto de los indicadores como unidad de medida que establece la conexión de cada ítem de

La encuesta con el soporte teórico que le corresponde; de los indicadores de las variables principales “Componentes del perfil de puestos y la unidad de personal. Se cumplió con esta condición, por lo que, está correctamente validado.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para la prueba de confiabilidad de la escala de valoración de la encuesta, se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach; la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

Este valor se determinó empleando MS Excel lo que permite calcular fácilmente esta fórmula a partir de la creación de una Tabla de datos en que las columnas representan las variables (preguntas), las filas los individuos y los valores el valor señalado por el encuestado, de acuerdo con la Escala de Likert empleada.

Los resultados para el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach aplicando el cuestionario de 10 ítems a una muestra piloto de 48 personas se muestran en la ANEXO N° 04.

Tabla 2. Valores obtenidos para el alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	
	Varianza de los ítems	SPSS(22)
Likert_5	0.88	0.71

De estos valores se observa:

Para el caso de la escala de Likert de 5 puntos se tendría calculando la varianza de los ítems un valor de 0.88 que se encontraría dentro del límite de 0.7 a 0.9 que indica **una buena consistencia interna para esta escala**. El cálculo con el SPSS o el programa factor se encuentra en el límite inferior ya señalado. La coincidencia entre estos dos últimos valores se explica pues realmente en ambos casos se está utilizando el mismo método de cálculo con matrices de correlación de Pearson.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el desenlace de este estudio se abarcarán los siguientes procedimientos.

- 1) Se identifico la problemática planteando así una interrogante de investigación así como los particulares analizando lo específico.
- 2) Se expresan los objetivos generales y específicos en la investigación.
- 3) Se determinan la hipótesis general asi como se identifica las hipótesis específicas en el estudio de investigación.
- 4) Se localiza la población a considerar
- 5) Se calculó la extensión que tendrá la muestra en el estudio para después poder elaborar y diseñar el instrumento para la recopilación de los datos.
- 6) Se emplea el cuestionario realizado a la muestra delimitada.
- 7) Se trabajo en la información que se consiguió mediante el cuestionario que se aplicó en el trabajo de investigación.
- 8) Se tabuló la información siguiendo los procedimientos estadísticos.

4.7 Aspectos éticos.

Para el cumplimiento del presente trabajo se tomó en cuenta el Código de Ética en la función pública, que viene promoviendo el estado dentro de las reformas de modernización.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Se realizó la recopilación de datos a través de encuestas relacionados, al tema en estudio, posteriormente, se organizó, tabulo y describió el resultado a través de un diagrama torta.

Descriptivamente implica determinar la valorización y la calidad de servicio al usuario así como conocer la eficiencia y rendimiento. Para ello se utilizó un cuestionario con interrogantes determinándose el desconocimiento y aprobación para su implementación de la ley SERVIR.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se siguió los siguientes procedimientos:

Prueba de porcentajes

Para probar la Hipótesis por encuestas se aplicó los cálculos de porcentaje en cada inciso de las preguntas se resolvieron aplicando la siguiente fórmula: (Anexo 04)

$$\underline{NE = 100\%}$$

$$NF = X\%$$

$$\underline{X = \frac{(NF) \times (100)}{NF}}$$

Donde:

NE = Número total de encuestados

NF = Número de frecuencia en cada opción.

La prueba X^2 (Chi Cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

O_i = Frecuencia observada

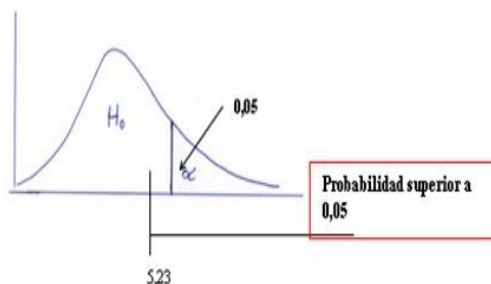
E_i = Frecuencia esperada

Acciones para aplicar la X^2 (Ji – Cuadrada)

- Anotar los valores de los símbolos que se van a utilizar
- Construir un cuadro con los datos
- Reemplazar los datos en la fórmula
- Aceptar o rechazar la hipótesis
- Tomar decisiones

Ávila, Roberto B. nos dice. “La Chi-Cuadrada (X^2) es una prueba estadística no paramétrica o de distribución libre. Es apropiado cuando los datos obtenidos son de nivel nominal, ordinal o de tipo cualitativo, es decir que en lugar de medir puntajes de los sujetos se asignan o agrupan los sujetos en dos o más categorías de variables. Esta prueba mide el significado de las diferencias o dependencia entre frecuencias de categorías observadas en uno, dos o más grupos respecto a una variable independiente. Se aplica fácilmente para grupos pequeños, con no menos de 20 sujetos a fin de asegurar que existan sujetos en cada categoría y las frecuencias observadas sean diferentes de cero. Para aplicar la Chi-cuadrada los datos deben presentarse como frecuencias, proporciones o porcentajes. Aquí se trata de comprobar la significación de las diferencias o la asociación entre variables, mediante la comprobación de las frecuencias observadas (**Fo**) con las frecuencias teóricas o esperadas (**Fe**) El valor de **X^2** para un determinado nivel de significación (**a**) y de grado de libertad (**gl**) se busca en la respectiva Tabla de Distribución de Chi-Cuadrada que se

acompaña, aquí se obtiene un valor crítico (X^2C) que en la distribución Chi-Cuadrado define dos regiones, una región de aceptación de H_0 , y otra de región de rechazo” (pp.139-140).



Si X^2 es mayor que X^2C entonces se rechaza H_0 , si es menor entonces se acepta H_0 ”

5.3 Discusión de resultados

- ¿La Ley - SERVIR, si contribuye como aporte en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, – Periodo 2018?
- ¿La Ley - SERVIR, si contribuye como aporte en la Revalorización de los servidores públicos en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, – Periodo 2018?
- Para poder determinar cómo sistema en RRHH se interpretó de acuerdo a nuestra hipótesis, si contribuye como aporte en la calidad de servicio al ciudadano.
- ¿La Ley - SERVIR, si contribuye como aporte en la eficiencia y rendimiento en la Municipalidad Provincial de Huánuco, – Periodo 2018?
- También se recolecto información a través de encuestas donde se puede notar que la gente no se encuentra satisfecho por los servicios de los servidores por ende se requiere la implementación de la ley SERVIR. Tomado de los datos primarios de las encuestas.

5.4 Aporte científico de la investigación

- Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057 como aporte dentro del sistema de Recursos Humanos. en la MPHCO. A través de la meritocracia
- La ley Servir sea aplicable para todas las entidades públicas y apunte a ser el único. Este contendría todas las reglas aplicables a los diferentes ámbitos del servicio civil, en paralelo para todos los servidores, indistintamente del régimen, teniendo en cuenta que sería progresivo el pase a un solo régimen. Siendo esta como aporte en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

CONCLUSIONES

- Revalorar el servicio civil, apuntando a la profesionalización de los servidores civiles, lo cual podría ser un catalizador de los intereses habitantes, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018
- Instaurar el mérito en la entrada, la progresión en la carrera y la permanencia como aporte en la calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Huánuco –Periodo 2018.
- Efectuar y adicionar métodos en la búsqueda de eficiente rendimiento que convoque a evaluaciones de desempeño para identificar y orientar el desempeño para medir y orientar el desempeño de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – Periodo 2018.

SUGERENCIAS

- Se implemente al 100% las fases de implementación de la ley SERVIR. En la Municipalidad Provincial de Huánuco y las convocatorias sean de acuerdo a los perfiles de puesto logrando la eficiencia y rendimiento con un servicio de calidad al público.
- Se practique la MERITOCRACIA como corresponde a ley, en los sistemas de recursos humanos en la MPHCO.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR (2013) Resolución ejecutiva de presidencia. Anteproyecto de ley.
2. Ley del servicio civil N° 30057. (2013) Congreso de la república.
3. ANTECEDENTES MARCO NORMATIVO ACTUAL Y DESAFIOS PARA LA REFORMA (2012) Lima Perú
4. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –SERVIR 2010 – el servicio civil en Chile.
5. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (2014) Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Lima, 3 de julio.
6. CONGRESO DE LA REPUBLICA (2013) Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. (2013) Lima, 3 de julio.
7. CORTEZ, C. (2013) Directiva N°001 -2013 SERVIR. Presidencia ejecutiva.
8. CORTÁZAR, J, LAFUENTE, M (2014) Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-2013). Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
9. CORTÁZAR, J. (2011) “Aprendiendo a partir de la reforma del Servicio Civil en Chile. Algunas lecciones de interés para países latinoamericanos”. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Caracas, número 49, pp. 1-14.
10. Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH Formulación del Manual de Perfiles de Puestos MPP. Lima-Perú
11. ELIAS M. (2007) Derecho laboral y relaciones colectivas de trabajo. Lima, Juristas Editores. S.A.
12. Ley N° 27658. (2012)Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Lima, 9 de enero.
13. Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público. (2004) Lima, 18 de febrero
14. Marco Conceptual del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano. Gerencia del Desarrollo de la Gerencia Pública. Lima: SERVIR.

15. SANCHEZ P. (2011) Motivación como factor determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital “ Dr. Adolfo Prince Lara” Universidad de Carabobo.
16. SERVIR. (2014) Lineamientos para el tránsito para el traslado de los servidores públicos a la nueva reforma laboral SERVIR. Ley N° 30057
17. Probabilidad y Estadística Schaums, Murray R. Spiegel
Editorial: LTC.; 3rd edición (1 Enero 2010)

ANEXOS

ANEXO N° 01

LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL SISTEMA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO -2018

<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida la Reforma laboral SERVIR, contribuye como aportes en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, – Periodo 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICOS: ¿De qué manera la reforma laboral SERVIR, contribuye como aportes en la, REVALORIZACIÓN DE LOS SERVIDORES a través del sistema de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco-Periodo 2018?</p> <p>¿De qué manera el sistema de gestión de recursos humanos contribuye como aportes en la CALIDAD DE LOS SERVICIOS, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco-Periodo 2018?</p> <p>¿De qué manera los sistemas de gestión de recursos humanos contribuye como aportes en la EFICIENCIA Y RENDIMIENTO, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco-Periodo 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar en qué medida la Reforma Laboral SERVIR, contribuye como aportes en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar de qué manera la reforma laboral SERVIR, contribuye como aporte en la revalorización de los servidores en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco – Periodo 2018</p> <p>Determinar de qué manera los sistemas de gestión de recursos humanos contribuye como aportes a la mejora en la calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL : La Reforma Laboral SERVIR, contribuye como aportes en los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco-Periodo 2018</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICO : El sistema de gestión de recursos humanos contribuye como aporte en la revalorización de los servidores, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018</p> <p>El sistema de gestión de recursos humanos contribuye a la mejora en la calidad de los servicios. en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018</p> <p>El sistema de gestión de recursos humanos contribuye como aporte en el desarrollo de la eficiencia, y rendimiento, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco –Periodo 2018</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: X. SERVIR- Sistemas de Gestión de Recursos Humanos</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Y. Gerencia de Recursos Humanos</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforma laboral SERVIR - Sistema de Gestión de Recursos Humanos • Revalorización del Servidor Público • Mejora en Calidad de los Servicios • Eficiencia en el Rendimiento 	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>POBLACIÓN: Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de – Huánuco.</p> <p>MUESTRA: 10% de la población en estudio descrito en la población.</p> <p>TÉCNICAS : Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS DE MEDICION : Cuestionario</p>
--	---	--	---	--

ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación **“LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2018”** es realizado por Ricardo Juan Segovia Capcha, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública y desarrollo sostenible, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan - Huánuco.

Tiene como propósito el estudio de la **“LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2018”** a través de encuestas, conversatorios e indagaciones. Siendo los trabajadores de la población consultada de la Municipalidad Provincial de Huánuco, los mismos que participan voluntariamente habiéndoles informado sobre los alcances del presente trabajo de investigación y que su información será de tipo confidencial y solo se usaran para fines de estudio, habiendo logrado su consentimiento.

En tal sentido ratifico mi consentimiento, que estoy totalmente informado de los por menores de esta investigación y del uso y difusión de la información que contiene el presente trabajo de investigación.

Huánuco, diciembre del 2018.



RICARDO JUAN SEGOVIA CAPCHA
DNI: 22436363

ANEXO N° 03

ENCUESTA

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información relacionada con la investigación sobre “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNHEVAL”, al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considera correcta. Se le agradece su participación:

¿Se encuentra apto para las evaluaciones por SERVIR?		(Marcar con X)							
		Muy Bueno	Bueno	Regular		Malo			
1. Preguntas?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real							
¿Cómo considera Ud. Al Plan de Desarrollo de Personal PDP?		(Marcar con X)							
		Muy Bueno	Bueno	Regular		Malo			
2. Preguntas?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real							
¿Cree Ud. Que la nueva reforma laboral. SERVIR aporta en la calidad de los servicios al ciudadano?		(Marcar con X)							
		Muy Bueno	Bueno	Regular		Malo			
3. Preguntas?	AÑO	DETALLE							
¿Cuándo fue la última vez que lo capacitaron en que año?		Sobre que temas: _____ Donde: _____ Horas Lectivas : _____							
4. Preguntas?	Nivel	TEMAS							
¿En qué les gustaría que los capaciten?	Especialización () Diplomado () Curso () Otros	Gestión Publica	Contrataciones	Ley SERVIR	Otros.....				
		Observaciones.							
5. Preguntas?	Grado Académico	Nivel Académico							
¿Cuál es su nivel académico?		(Marcar con X)							
		Dr./ Maestría.	Título	Técnico		Otros			
6. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real							
¿Le gustaría transitar a la nueva ley SERVIR?		(Marcar con X)							
		Muy Bueno	Bueno	Regular		Malo			

1. Preguntas ?	Modalidad de contrato	Desempeño Real				
Cómo evalúa Ud. El Enfoque de la Ley Marco de la Modernización del Estado. Ley. N° 27658?	276 ()	(Marcar con X)				
	728 () 1057 () 3ros () Otros___	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
2. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
Cómo evalúa Ud. la Ley del SERVICIO CIVIL N° 30057		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
3. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
¿Cómo evalúa Ud. la MERITOCRACIA?		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
4. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
¿Cómo evalúa Ud. al Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la MPP?		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
5. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
Cree Ud. que con la Ley SERVIR. Se logrará la eficiencia y eficacia?		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
6. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
¿Cómo evalúa Ud. la Gestión de la MPP?		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
7. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
¿Cuenta con el perfil adecuado Para el cargo que ocupa?		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
8. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				
¿Cómo considera Ud. La gestión de Rendimiento?		(Marcar con X)				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	
9. Preguntas ?	Desempeño Ideal %	Desempeño Real				

RECOMENDACIONES Y/O OPINIONES (No olvide es confidencial puede opinar sin temor lo que desea lo que piensa sin temor alguno)

Fuente: Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Elaborado por : Ricardo Segovia C.
LEYENDA:

ANEXO N° 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: ALEX MAXIMO REMISIO HILARIO Especialidad: MAESTRO

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formalidades Legales	1. Para Ud. ¿la ley del Servicio Civil ayuda a cumplir las formalidades legales?	4	4	4	4
	2. ¿Ud. Cree que los sistemas de Gestión de Recursos Humanos Ley 30057 cumple con las formalidades de ley.	4	3	4	4
	3. ¿Considera Ud. Que con la ley servir se implementara en los tiempos establecidos. Dentro de las formalidades de ley. ?	4	4	3	4
	4. ¿Esta Ud. De acuerdo que los sistemas de Gestión de Recursos Humanos capacite permanentemente al personal como corresponde a ley?	4	4	3	4
Gestión de Recursos Humanos	5. ¿Cree Ud. Que la Gestión de Recursos Humanos incide en el rendimiento del personal?	3	4	3	4
	6. ¿Cree Ud. Que la ley del Servicio Civil está orientado en la búsqueda de resultados y productividad?	4	4	3	4
	7. ¿Cree Ud. Que la ley SERVIR. Será mejor que las existentes?	4	4	3	4
	8. ¿Considera un aporte como sistema en Recursos Humanos?	4	3	3	4
Implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.	9. ¿Considera Ud. Que las etapas de implementación son adecuados para el logro de los objetivos propuestos?	4	4	4	4
	10. ¿Sabe Ud. Si ya vienen implementándose en las entidades del estado, la ley SERVIR?	4	4	3	4
	11. ¿Cree Ud. Que los servidores de los regímenes 276, 728, CAS. Deben transitar a la ley SERVIR. De manera automática?	4	4	3	4
	12. ¿Cree Ud. Que los sistemas de Gestión Pública ayudaran a la determinación de perfiles de puestos?	4	4	4	4
Aporte en los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos	13. ¿Cree. Ud. Que la Ley SERVIR Constituye un aporte en el sistema de Gestión de Recursos Humanos?	4	4	4	4
	14. ¿Considera Ud. De importancia la determinación de perfiles de puestos?	4	4	4	4
	15. ¿Cree Ud. Que la ley SERVIR y sus sistemas administrativos permite revalorar al servidor público?	4	4	4	4
	16. ¿Considera Ud. Que la MERITOCRACIA. Es el pilar de la ley SERVIR?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

[Firma manuscrita]
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Edgar Falcon Valdivia Especialidad: MAESTRO



"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formalidades Legales	1. Para Ud. ¿la ley del Servicio Civil ayuda a cumplir las formalidades legales?	4	4	4	4
	2. ¿Ud. Cree que los sistemas de Gestión de Recursos Humanos Ley 30057 cumple con las formalidades de ley.	4	4	4	4
	3. ¿Considera Ud. Que con la ley servir se implementara en los tiempos establecidos. Dentro de las formalidades de ley. ?	4	4	4	4
	4. ¿Esta Ud. De acuerdo que los sistemas de Gestión de Recursos Humanos capacite permanentemente al personal como corresponde a ley?	4	4	4	4
Gestión de Recursos Humanos	5. ¿Cree Ud. Que la Gestión de Recursos Humanos incide en el rendimiento del personal?	4	4	3	4
	6. ¿Cree Ud. Que la ley del Servicio Civil está orientado en la búsqueda de resultados y productividad?	4	4	3	4
	7. ¿Cree Ud. Que la ley SERVIR. Será mejor que las existentes?	4	4	4	4
	8. ¿Considera un aporte como sistema en Recursos Humanos?	4	4	4	4
Implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.	9. ¿Considera Ud. Que las etapas de implementación son adecuados para el logro de los objetivos propuestos?	4	4	4	4
	10. ¿Sabe Ud. Si ya vienen implementándose en las entidades del estado, la ley SERVIR?	4	4	4	4
	11. ¿Cree Ud. Que los servidores de los regímenes 276, 728, CAS. Deben transitar a la ley SERVIR. De manera automática?	4	3	4	4
	12. ¿Cree Ud. Que los sistemas de Gestión Pública ayudaran a la determinación de perfiles de puestos?	4	3	4	4
Aporte en los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos	13. ¿Cree. Ud. Que la Ley SERVIR Constituye un aporte en el sistema de Gestión de Recursos Humanos?	4	3	4	4
	14. ¿Considera Ud. De importancia la determinación de perfiles de puestos?	4	4	4	4
	15. ¿Cree Ud. Que la ley SERVIR y sus sistemas administrativos permite revalorar al servidor público?	4	3	4	4
	16. ¿Considera Ud. Que la MERITOCRACIA. Es el pilar de la ley SERVIR?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: EVER URIBE URURAGA CEPEDAS Especialidad: DOCTOR

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formalidades Legales	1. Para Ud. ¿la ley del Servicio Civil ayuda a cumplir las formalidades legales?	4	4	4	4
	2. ¿Ud. Cree que los sistemas de Gestión de Recursos Humanos Ley 30057 cumple con las formalidades de ley.	4	4	4	4
	3. ¿Considera Ud. Que con la ley servir se implementara en los tiempos establecidos. Dentro de las formalidades de ley. ?	4	4	4	4
	4. ¿Esta Ud. De acuerdo que los sistemas de Gestión de Recursos Humanos capacite permanentemente al personal como corresponde a ley?	4	4	4	4
Gestión de Recursos Humanos	5. ¿Cree Ud. Que la Gestión de Recursos Humanos incide en el rendimiento del personal?	4	4	3	4
	6. ¿Cree Ud. Que la ley del Servicio Civil está orientado en la búsqueda de resultados y productividad?	4	4	3	4
	7. ¿Cree Ud. Que la ley SERVIR. Será mejor que las existentes?	4	4	4	4
	8. ¿Considera un aporte como sistema en Recursos Humanos?	4	4	4	4
Implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.	9. ¿Considera Ud. Que las etapas de implementación son adecuados para el logro de los objetivos propuestos?	4	3	4	4
	10. ¿Sabe Ud. Si ya vienen implementándose en las entidades del estado, la ley SERVIR?	4	3	4	4
	11. ¿Cree Ud. Que los servidores de los regimenes 276, 728, CAS. Deben transitar a la ley SERVIR. De manera automática?	4	4	4	4
	12. ¿Cree Ud. Que los sistemas de Gestión Pública ayudaran a la determinación de perfiles de puestos?	4	4	4	4
Aporte en los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos	13. ¿Cree. Ud. Que la Ley SERVIR Constituye un aporte en el sistema de Gestión de Recursos Humanos?	4	4	4	4
	14. ¿Considera Ud. De importancia la determinación de perfiles de puestos?	4	4	4	4
	15. ¿Cree Ud. Que la ley SERVIR y sus sistemas administrativos permite revalorar al servidor público?	4	4	4	4
	16. ¿Considera Ud. Que la MERITOCRACIA. Es el pilar de la ley SERVIR?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

[Firma manuscrita]

Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA



CPC. Ricardo Juan Segovia Capcha, nació en el departamento de Huánuco, provincia de Huánuco, Distrito de Amarilis, realizó sus estudios universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, facultad de ciencias contables y financieras, obteniendo el título de Contador el año 1992 y egresado de la maestría en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco, escuela de post grado año 2020, en los últimos años me he desempeñado como servidor público en diversos organismos gubernamentales así como privadas gerente general de Business Corporation SRL. Director Ejecutivo de ICPEP y actualmente como subgerente de desarrollo social y servicios comunales en la municipalidad distrital de San Rafael.

Correo electrónico: segovia-20111@hotmail.com.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 18:30h, del día lunes 12 DE ABRIL DE 2021 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DAVILA	Presidente
Dr. Aurelio SIMON ROSAS	Secretario
Mg. Jorge Luis ESCALANTE SOPLIN	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Guillermo Augusto BOCANGEL WEYDERT (Resolución N° 0284-2021-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Ricardo Juan SEGOVIA CAPCHA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2018".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

.....


.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Quince (15)
 Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 12 de abril de 2021.


 PRESIDENTE
 DNI N° 52428396


 SECRETARIO
 DNI N° 28469208


 VOCAL
 DNI N° 3328328

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0569-2021-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2018**, realizado por el Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social **Ricardo Juan SEGOVIA CAPCHA**, cuenta con un **índice de similitud del 19%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 23 de diciembre de 2021.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZAN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACION PERSONAL

Apellidos y Nombres: SEGOVIA CAPCHA, Ricardo Juan

DNI: 22436363

Correo electrónico: Segovia-20111@hotmail.com

Celular: 964402101 **Oficina:**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Grado Obtenido

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Título de la tesis:

LA REFORMA LABORAL SERVIR Y SUS APORTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2018

Tipo de acceso que autoriza el autor:

MARCAR	CATEGORIA DE ACCESO	DESCRIPCION DE ACCESO
<input checked="" type="checkbox"/>	PUBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo a cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con i información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción “publico” a través de la presente autorizo de manera gratuita al repositorio institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. En caso haya marcado la opción “restringida”, por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

.....

Asimismo pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es) automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha De Firma

FIRMA DEL AUTOR