

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil – Ley N°
30057 y su efecto en la Gestión de Recursos Humanos en
la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2020”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: “CIENCIAS
POLÍTICAS”**

Tesistas:

**Franklin Moises Beteta García
Russel Duran Gomez**

Asesor:

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo

**HUÁNUCO – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a Dios, padre celestial, por colmarnos de bendiciones y brindarnos la fortaleza necesaria para seguir superándonos en esta vida. A nuestros padres, por brindarnos una formación integral y una educación con valores. A todos los que conforman la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL por formarnos como profesionales de excelencia y con vocación de servicio a la comunidad.

Los autores

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien siempre derrama sus bendiciones sobre nosotros, guiarnos por el camino correcto y cuidarnos en todo momento.

A nuestros padres:

Por habernos enseñado buenos valores y criado con amor, quienes nos supieron orientar hacia adelante, brindándonos su apoyo emocional para convertirnos en buenos hijos de los que se sientan orgullosos.

A nuestros docentes:

Por su ardua labor formando profesionales que representen a nuestra casa de estudios, con ética y responsabilidad social; en especial a nuestra asesora la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, por su guía en las aulas académicas, así como en el desarrollo de este trabajo de investigación por lo que estamos agradecidos.

Los autores

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se propuso el **objetivo** de determinar el efecto que tienen los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil – Ley N.º 30057 en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis de Huánuco 2020. **Métodos y material.** Fue un estudio a nivel descriptivo, ya que se describió el efecto que existe entre dos variables que constituyen causa y efecto, con diseño no experimental. La muestra probabilística la conformaron 71 servidores públicos de distintos regímenes laborales de la Municipalidad, al cual se les aplicó un cuestionario previo consentimiento informado. Se aplicó un análisis estadístico descriptivo, comprobando la hipótesis mediante la prueba del chi-cuadrado a un nivel de confianza de 95%, apoyado por el software estadístico SPSS. **Resultados.** Respecto a los Subsistema de la Ley del Servicio Civil, así como de la Gestión de Recursos Humano en la Municipalidad Distrital de Amarilis de Huánuco 2020, se evidencio que 38 personas manifiestan estar de acuerdo, equivalentes a un 53.5%, 19 personas manifestaron estar neutrales, equivalentes a un 26,8%, 10 personas manifestaron estar en desacuerdo, equivalentes a un 14.1%, 3 personas manifestaron estar totalmente de acuerdo, equivalentes a un 4,2% y 1 personas manifestó estar totalmente en desacuerdo equivalente a un 1,4%. **Conclusiones.** Al analizar la relación entre las variables de estudio se observó un valor de significancia de $(0,00) < 0,05$, concluyendo que los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto positivo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020, y por tanto se rechaza la hipótesis nula.

ABSTRACT

The **objective** of this research was to determine the effect of the Subsystems of the Civil Service Law - Law No. 30057 on Human Resources Management in the District Municipality of Amarilis de Huánuco 2020. **Methods and material.** It was a descriptive study, since it described the effect between two variables that constitute cause and effect, with a non-experimental design. The probabilistic sample consisted of 71 public servants from different labor regimes of the Municipality, to whom a questionnaire was applied with prior informed consent. A descriptive statistical analysis was applied, testing the hypothesis by means of the chi-square test at a confidence level of 95%, supported by SPSS statistical software. **Results.** Regarding the subsystems of the Civil Service Law and Human Resources Management in the District Municipality of Amarilis de Huánuco 2020, it was found that 38 people expressed agreement, equivalent to 53.5%, 19 people expressed neutral, equivalent to 26.8%, 10 people expressed disagreement, equivalent to 14.1%, 3 people expressed total agreement, equivalent to 4.2% and 1 person expressed total disagreement, equivalent to 1.4%. **Conclusions.** When analyzing the relationship between the study variables, a significance value of $(0.00) < 0,05$ was observed, concluding that the Subsystems of the Civil Service Law have a positive effect on Human Resources Management in the District Municipality of Amarilis, 2020, and therefore the null hypothesis is rejected.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice General	6
Introducción	7
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1 Fundamentación del problema de investigación	9
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos	17
1.3 Formulación de objetivos general y específico	
1.4 Formulación de hipótesis general y específico	19
1.5 Variables	20
1.6 Operacionalización de las variables	21
1.7 Justificación e importancia	21
1.8 Viabilidad	23
1.9 Limitaciones	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes de investigación	25
2.2 Bases Teóricas	33
2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente	33
2.2.2. Bases teóricas de las dimensiones de la variable independiente	40
2.2.3. Bases teóricas de la variable dependiente	53
2.2.4. Bases teóricas de las dimensiones de la variable dependiente	55
2.3 Marco situacional	56
2.4 Definición de términos básicos	59
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	63
3.1 Nivel de investigación	63
3.2 Tipo de investigación	63
3.3 Diseño de investigación	64
3.4 Métodos de investigación	65
3.5 Población	66
3.6 Muestra	66
3.7 Técnicas e instrumentos	68
3.8 Procesamiento y presentación de datos	68
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	69
4.1 Resultados de la aplicación de la encuesta	69
4.2 Prueba de hipótesis	97
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	106
CONCLUSIONES	111
SUGERENCIAS	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	118
Instrumentos	118
Matriz de consistencia	120

Fichas de validación	121
Consentimiento	124
Nota Biográfica	125

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis fue elaborado tomando en cuenta los lineamientos de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH – “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, en el cual se detalla el ámbito de acción de las Oficina de Recursos Humanos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, siendo estos lo siguientes: Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos; Ss2. Organización del trabajo y su distribución; Ss3. Gestión del empleo; Ss4. Gestión del rendimiento; Ss5. Gestión de la compensación; Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación; Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales. Por lo tanto, el Estado a través de la implantación del Servicio Civil, plantea un nuevo paradigma en material laboral, orientado a ordenar y optimizar el funcionamiento de gestión de Recursos Humanos en el sector público; incluyéndose en este, entidades de gobierno local como la Municipalidad Distrital de Amarilis.

En ese sentido, y con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, por la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, se planteó el trabajo de tesis titulado “Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil – Ley N.º 30057 y su efecto en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2020”, el cual mediante los resultados obtenidos se pretende determinar el efecto los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la entidad antes mencionada.

En este sentido, la tesis se desarrolla en el siguiente orden:

PRIMER CAPÍTULO: Referido al Problema de investigación, el cual comprende el planteamiento y formulación del problema, desarrollo de objetivos, hipótesis, variables y su operacionalización, descripción de la justificación e importancia, viabilidad y limitaciones en el desarrollo de la Tesis.

SEGUNDO CAPÍTULO: Referido al Marco Teórico, comprendido por los antecedentes de la Investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

TERCER CAPÍTULO: Referido al marco metodológico, su nivel, tipo y método de investigación, la población, muestra, técnicas e instrumento, procesamiento y presentación de datos.

CUARTO CAPÍTULO: Muestra los resultados del cuestionario aplicados al personal de la Municipalidad Distrital de Amarilis y prueba de hipótesis.

QUINTO CAPÍTULO: Contiene la discusión de resultado las que se realizaron analizando los resultados planteados en los objetivos contrastándolos con los antecedentes.

Por último, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

En el contexto internacional existen distintas normativas orientadas a mejorar la Gestión de Recursos Humanos; el cual busca atraer candidatos calificados y capaces de desarrollar las competencias que sean necesarias para la organización, de tal manera que puedan cumplir con los objetivos y metas planteadas.

La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por su complejidad, por la falta de dirección y planificación coherentes. Todo ello ha causado un crecimiento desordenado, incrementándose el número de personas que trabajan al servicio del Estado, así como distintos regímenes laborales.

Asimismo, ha causado que los servidores públicos pierdan el interés en su trabajo, no teniendo mayores incentivos más que el dinero; lo cual se ve reflejado en el deficiente servicio que se brinda a las diferentes instituciones públicas durante los últimos años. Es por ello que el Estado a través de la implantación del Servicio Civil plantea una nueva reforma o paradigma en materia laboral, orientada a mejorar y ordenar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en las entidades públicas del Estado.

La Ley del Servicio Civil tiene la finalidad de establecer un régimen único para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado, así como de las personas que están encargadas de su Gestión, del ejercicio de sus potestades y de sus prestaciones de servicios; para que esto se vea reflejado en los niveles de eficacia y eficiencia, y efectivamente presten servicios de calidad a través de un buen Servicio Civil, así como impulsar el desarrollo de las personas que las conforman, principalmente en la materia remunerativa.

La ley del Servicio Civil especifica que los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican de la siguiente manera: I. Funcionario Público II. Directivo Público III. Servidor Civil de Carrera IV. Servidor de Actividades Complementarias, en cualquiera de ellos puede existir servidores de confianza.

Las oficinas de Recursos Humanos del sector público, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado encargado de la implementación de la Gestión de Recursos Humanos, sujetándose a las disposiciones dictadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. En ese sentido el Tribunal del Servicio Civil es el órgano de última instancia encargado de resolver las controversias que se susciten al interior del sistema de conformidad y que no puedan ser resueltos por las oficinas de recursos humanos, o la que haga de sus veces en la entidad.

La Ley del Servicio Civil implanta un proceso de selección transparente y meritocrático para las entidades públicas y tiene el objetivo de seleccionar a las personas más idóneas, garantizando la igualdad en el trato a los servidores públicos. Además, SERVIR implantará un proceso de evaluación constante a todos los servidores públicos con la finalidad de estimular el buen rendimiento y el compromiso del Servicio Civil. Por ello, SERVIR aprobará el aumento en las compensaciones, los cuales serán directamente proporcionales al rendimiento de los Servidores Civiles, ya que mientras mayor rendimiento presente, mayor será la remuneración percibida.

Se puede entender que después de la aplicación de la Ley del Servicio Civil, en sus normativas se enfoca en la implantación de los sistemas y subsistemas en la gestión de recursos humanos.

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos; es un sistema compuesto por las diversas entidades del sector público, los cuales se

encargan de desarrollar, establecer y ejecutar las políticas de Estado respecto del Servicio Civil, a través de normas, métodos, principios y procedimientos.

El Sistema antes mencionado está conformado por: i. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ii. Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces en las entidades públicas, y iii. El Tribunal del Servicio Civil.

Los subsistemas son procesos relacionados entre sí, que se ubican en el primer nivel de desagregación y forman parte del Sistema. Según lo especifica las oficinas de Recursos Humanos o la que hagan sus veces son las responsables de la gestión de los recursos humanos en las entidades, que tienen por finalidad la implementación de las disposiciones que emita SERVIR como ente rector.

El ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos está conformado por la gestión de siete subsistemas los cuales son los siguientes:

Primer Subsistema. Planificación de políticas de recursos humanos: Encargada de organizar la gestión interna de recursos humanos de la entidad, por lo cual define las políticas, estrategia y los procedimientos, así como la Planificación de Recursos Humanos.

Segundo Subsistema. Organización del trabajo y su distribución: Esta referido a las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como de los requisitos idóneos de las personas que van a ocupar dichas funciones; para lo cual se realizará el diseño de puestos el cual contempla el Manual de Perfil de Puestos (MPP) así como su respectiva valorización.

Tercer Subsistema. Gestión del empleo: Gestiona los flujos de servidores civiles de la entidad desde la incorporación hasta la selección, vinculación, inducción y el periodo de prueba; así como también la administración de los legajos personales, control de asistencias,

desplazamientos, el procedimiento disciplinario hasta la desvinculación del servidor con la entidad.

Cuarto Subsistema. Gestión del rendimiento: En el cual se reconoce, identifica y promueve el aporte a los objetivos y metas institucionales de servidores civiles. Asimismo, se evidencia las necesidades de los servidores para mejorar su desempeño en sus puestos y en consecuencia de ello los de la entidad.

Quinto Subsistema. Gestión de la compensación: el cual incluye la gestión de los ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor por la contraprestación y la contribución a los fines de la organización, de acuerdo con el cargo que ocupa.

Sexto Subsistema. Gestión de desarrollo y capacitación: Contiene las políticas de desarrollo de capacidades y progresión en la carrera, destinadas a mejorar los aprendizajes colectivos e individuales, necesarios para el logro de objetivos y metas institucionales; asimismo, desarrollando competencias, en los casos que corresponda, impulsando su desarrollo profesional.

Séptimo Subsistema. Gestión de las relaciones humanas y sociales: El cual comprende las relaciones entre la organización y sus servidores en torno a las prácticas de personal y sus políticas.

Es por ello, que la aplicación progresiva de la Ley del Servicio Civil dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene como meta constituir resultados en el mediano y largo plazo en concordancia con la normativa vigente mediante un desarrollo coordinado garantizando el cumplimiento de los objetivos proyectados.

En ese sentido, siendo la Municipalidad Distrital de Amarilis un Órgano de Gobierno Local, enmarcada dentro de la Ley Orgánica de Municipalidades

N.º 27972. El cual tiene por finalidad la de representar al vecindario, promover la correcta prestación de servicios públicos locales, así como la del desarrollo sostenible y armónico de la circunscripción.

La municipalidad es la encargada de la elaboración de los instrumentos de gestión institucional, de modo que se convierta en una verdadera y efectiva herramienta que contribuya a fortalecer el desempeño municipal, para alcanzar el desarrollo local. Pretende promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos municipales en beneficio de la población. Cuenta con autonomía, administrativa y política en asuntos de su competencia, constituyéndose en promotora de su desarrollo, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines institucionales.

Para que la municipalidad se encuentre contemplado en el régimen del Servicio Civil debe someterse al proceso de tránsito que indica SERVIR.

El proceso de tránsito se divide en cuatro pasos o etapas que sigue la Municipalidad Distrital de Amarilis, los cuales son las siguientes:

El primer documento que debe elaborar la Municipalidad Distrital de Amarilis es el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), una vez entregado dicho documento se procede a la ejecución de las etapas para el tránsito a la ley del Servicio Civil:

Primera etapa. "Preparación"

a. Conformación de la comisión de tránsito; designar a los responsables de la Municipalidad Distrital de Amarilis quienes van a ser los encargados de la ejecución del tránsito en sus respectivas etapas, con apoyo de consultores externos (uso facultativo) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil que actuará como ente rector, en base a la normativa que se contempla en el presente

documento.

b. Capacitación al comité de tránsito; consiste en brindar la correcta formación e instrucción a los responsables del comité de tránsito, sobre la Ley del Servicio Civil, así como las etapas y entregables que solicita SERVIR y sean de su competencia.

c. Sensibilización a los trabajadores de la entidad; se centra en brindar charlas a todo el personal administrativo y obrero de la Municipalidad Distrital de Amarilis, independientemente de su régimen.

Segunda etapa. "Análisis Situacional"

a. Ejecución del mapeo de puestos; implica hacer un estudio detallado de todos los puestos habidos y por haber de la Municipalidad Distrital de Amarilis, especificando las funciones que van a desarrollar el cual se elabora puesto por puesto.

b. Ejecución del mapeo de procesos; se contemplan las políticas, normas, reglamentos y procedimientos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

c. Identificación de espacios de mejora; dota de facultades a la Municipalidad Distrital de Amarilis para crear o eliminar oficinas que considere necesarias, así como para incorporar nuevos puestos y eliminar algunos puestos que no sean necesarios para el correcto funcionamiento de la entidad.

Tercera etapa. "Mejora Interna"

a. Aplicación de mejoras priorizadas; implica la ejecución efectiva de las mejoras contempladas en la etapa anterior, tomando las consideraciones pertinentes a la acción que ejecute la Municipalidad.

b. Ajustes al mapeo de procesos; una vez realizado el borrador del mapeo de procesos, se debe proceder a verificar, analizar y corregir las falencias encontradas en su elaboración y solucionarlas adecuadamente.

c. Cálculo de la dotación de puestos y posiciones; se contemplan todos los puestos independientemente de su orden jerárquico dentro de la Municipalidad, así como la ubicación de dichos puestos inmersos en la estructura orgánica.

d. Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos; implica la creación de dicho documento en cuestión el cual deberá ser debidamente verificada por las autoridades competentes de la Municipalidad Distrital de Amarilis, así como por SERVIR para su posterior aprobación. Además, cabe mencionar que, el Manual de Perfil de Puestos (MPP) reemplazará al actual Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

e. Valorización de Puestos; implica la asignación presupuestal para todos los puestos contemplados en el Manual de Perfil de Puestos, en estrecha concordancia con las funciones que va a desempeñar.

f. Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad; en este documento se encontrarán especificados todos los puestos habidos y por haber de la Municipalidad Distrital de Amarilis, así como su respectiva asignación remunerativa; el cual deberá ser entregado a SERVIR para su aprobación. Cabe recalcar que este documento reemplazará al actual Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Cuarta etapa. "Implementación del Nuevo Régimen"

Organización y ejecución de concursos para ocupar los puestos disponibles de la entidad, una vez aprobado la MPP y el CPE, se asumirá que la Municipalidad Distrital de Amarilis se encuentre contemplado en la Ley del Servicio Civil, por lo que deberá lanzar a concurso público nacional todos los puestos contemplados y presupuestados en los documentos de gestión.

En la Municipalidad Distrital de Amarilis se viene dando la

implementación progresiva del Servicio Civil, actualmente aún se encuentra en el tercer paso para el proceso de tránsito al régimen del servicio civil, debido al desinterés por parte de las autoridades y encargados competentes de la aplicación de la ley, desconocimiento del tema por parte del personal, así como la falta de firmeza de la Autoridad Nacional del Servicio Civil correspondiente a los plazos y términos de los entregables (Cuadro de Puestos de la Entidad CPP, Manual de Perfil de Puestos MPP, así como otros), así como la falta de sanciones más severas.

Por lo cual se viene ejecutando parcialmente los subsistemas de la ley del Servicio Civil y los distintos procedimientos contemplados dentro de las Normas de la Gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, con la finalidad que se implemente con totalidad una vez que la entidad haya transitado al régimen del servicio civil.

Solo una vez que se haya aplicado el régimen del Servicio Civil, la municipalidad podrá implementar adecuadamente los subsistemas contemplados en la ley, y que éstas se vean reflejadas positivamente en la Gestión de Recursos Humanos en materia de contratación, desarrollo de los empleados, retribución y atención al público dentro de la Municipalidad.

Por lo tanto, fue necesario realizar la presente investigación que contribuyó a la implementación de la ley del Servicio Civil en la municipalidad para que ésta pueda lograr realmente sus fines y objetivos. Entonces ante tal situación nos formulamos la siguiente interrogante.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos.

Las interrogantes planteadas al iniciar el trabajo de investigación, respecto al problema fueron las siguientes:

Problema General

PG: ¿Cuál es el efecto que tienen los subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es el efecto que tiene la Planificación de Políticas en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

PE2: ¿Cuál es el efecto que tiene la Organización del trabajo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

PE3: ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión del empleo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

PE4: ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión del rendimiento en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

PE5: ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión de la compensación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

PE6: ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión del desarrollo y capacitación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

PE7: ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión de las relaciones humanas y sociales en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?

1.3. Formulación de objetivos general y específicos

Al momento de iniciar el proyecto de tesis, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General

OG: Determinar cuál es el efecto que tienen los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Objetivos Específicos

OE1: Determinar cuál es el efecto que tiene la Planificación de Políticas en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

OE2: Determinar cuál es el efecto que tiene la Organización del trabajo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

OE3: Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión del empleo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

OE4: Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión del rendimiento en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

OE5: Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión de la compensación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

OE6: Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión del desarrollo y capacitación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

OE7: Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión de las relaciones humanas y sociales en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

1.4. Formulación de hipótesis general y específicas

Al momento de iniciar el desarrollo del proyecto de tesis, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

Hi: Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil no tienen un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específicas

HE1: La Planificación de Políticas tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

HE2: La Organización del trabajo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

HE3: La Gestión del empleo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

HE4: La Gestión del rendimiento tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

HE5: La Gestión de la compensación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

HE6: La Gestión del desarrollo y capacitación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis,

2020.

HE7: La Gestión de las relaciones humanas y sociales tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

1.5. Variables

Variable Independiente:

Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil.

Variable dependiente:

La Gestión de Recursos Humanos.

1.6. Definición teórica y operacionalización de variables

Definición teórica de la variable	Dimensiones	Indicadores
Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de políticas de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias, políticas y procedimientos Planificación de Recursos Humanos
	<ul style="list-style-type: none"> Organización del trabajo y su distribución 	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de puestos Administración de puestos
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del empleo 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la Incorporación Administración de personas
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del desempeño
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la compensación 	<ul style="list-style-type: none"> Administración de compensaciones Administración de pensiones
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del desarrollo y capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Progresión de la carrera
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de las relaciones humanas y sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones laborales individuales y colectivas Seguridad y salud en el trabajo Bienestar Social Cultura y Clima organizacional Comunicación Interna
La Gestión de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Contratación 	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento y selección de empleados Gestión del despido de trabajadores
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación y gestión del desempeño Formación de los trabajadores Desarrollo de la carrera profesional
	<ul style="list-style-type: none"> Retribución 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la retribución Diseño y Administración de las prestaciones sociales

1.7. Justificación e Importancia de la investigación

El presente trabajo de tesis se justificó y cobro importancia por las siguientes razones:

Justificación teórica: Ya que permitió mediante el análisis bibliográfico y la contrastación de resultados, conocer la realidad de la Municipalidad Distrital de Amarilis; y así brindarles información confiable y válida sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil Ley N.º 30057, así como de la implementación de los Subsistemas en la oficina de Recursos Humanos de dicha entidad, y que a la vez

sirva para que el personal conozca sus normas internas, así como sus obligaciones y beneficios.

Justificación Práctica: Debido a que los resultados obtenidos permitieron a la Municipalidad Distrital de Amarilis conocer y adoptar medidas correctivas durante la implementación de la Ley del Servicio Civil; poniendo de conocimiento de la entidad los resultados de dicho estudio; además, sirvió de antecedente para otras entidades del estado implementen los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en las oficinas de Recursos Humanos, así mismo dio a conocer la importancia de esta nueva reforma que permitirá tener una mejor gestión del recurso humano en base a los resultados obtenidos.

Justificación metodológica: La presente investigación sirvió de base para otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados al tema y que su vez, sirva como una herramienta para ampliar los conocimientos y lograr un mayor alcance de la investigación en el futuro. En el trabajo de investigación se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para recolectar datos, los mismos que constituyen el aporte metodológico que podrá ser utilizado por otros investigadores.

Importancia: Nuestro trabajo de investigación cobró gran importancia en la medida que existe la necesidad de conocimiento referente a la Ley del Servicio Civil así como de los Subsistemas, ya que brindan aportes fundamentales para la correcta Gestión de Recursos Humanos de las entidades públicas, el cual busca la implementación de un nuevo régimen que trae consigo nuevas condiciones laborales, los cuales tienen influencia positiva en su Planificación de Políticas, organización, distribución del trabajo, empleo, rendimiento, compensación y capacitación; todo esto para lograr mayores posibilidades de

crecimiento con el establecimiento de la meritocracia como factor decisivo para el ingreso y permanencia dentro de este nuevo régimen laboral, todos ellos apuntados a un mismo objetivo, mejorar la Gestión de Recursos Humanos para que de esta manera la Municipalidad Distrital de Amarilis pueda brindar mejores servicios a la comunidad; y de esta manera beneficiar a los trabajadores de los distintos regímenes laborales de la entidad.

1.8. Viabilidad

El presente trabajo de tesis fue viable por las siguientes razones:

En el aspecto económico, los investigadores tuvieron el presupuesto necesario, aunque austero, mismo que fue cubierto en su totalidad con los recursos propios de los investigadores.

En el aspecto temporal, los investigadores dispusieron el tiempo necesario para la realización del trabajo, a fin de concretar la obtención del título profesional, durante el año 2020 y 2021.

En el aspecto tecnológico, los investigadores contaron con los medios y las herramientas tecnológicas como equipos de cómputo, teléfonos celulares, entre otros para el correcto desarrollo de la misma.

En el aspecto bibliográfico, los investigadores contaron con los libros, fuentes bibliográficas, documentos necesarios para el desarrollo del tema de investigación.

En el aspecto de accesibilidad, los investigadores tuvieron el acceso a la Municipalidad Distrital de Amarilis gracias a la Sub Gerencia de Recursos Humanos quien brindo las facilidades y autorización correspondiente para aplicar los instrumentos de investigación.

1.9. Limitaciones

Los investigadores consideran que la principal limitación fue el inicio de la crisis sanitaria que continua vigente a la fecha, el cual imposibilitó el normal tránsito a la entidad motivo por el cual la tesis se desarrolló en gran medida de manera remota por los investigadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

Los investigadores realizaron la indagación necesaria respecto a trabajos de investigación similares o afines en los repositorios digitales de distintos centros de estudios; los cual permito encontrar trabajos de investigación de universidades locales y nacionales, los cuales se enuncian a continuación:

A NIVEL LOCAL

A. Espinoza, Moscoso, & Torres. (2019), en su tesis titulada “La Ley del Servicio Civil (Ley 30057), y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2018”, para optar el título de contador público de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se estableció que la Ley Servir a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
2. Se identificó el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir en los trabajadores de la de la Municipalidad Provincial de Huánuco, pues este régimen se ha convertido en una opción bastante atractiva, esto debido al nivel de aceptación con la que cuenta la modalidad de ingresos, las mejoras en las remuneraciones, y las oportunidades de ascenso

3. Se determinó que el nivel de desempeño laboral, repercute de manera positiva en la motivación laboral, al constituirse como un importante soporte para los trabajadores, ya que a través de sus etapas de planificación y seguimiento, se logra involucrar a los trabajadores en el establecimiento de metas, comprometiéndose con la municipalidad; asimismo las etapas de evaluación y retroalimentación, les brindan la oportunidad de conocer los criterios de evaluación, además de permitirles mejorar su desempeño.
4. Se identificó que las compensaciones del régimen del servicio servir son un elemento de motivación para incorporarse al régimen de la Ley Servir, en la medida en que las compensaciones estén de acuerdo con las funciones y responsabilidades asumidas por el trabajador, debiendo permitirles cubrir sus necesidades.

A NIVEL NACIONAL

A. Guanilo. (2017), en su tesis titulada “Impacto de la Ley Servir sobre el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Pataz - Tayabamba 2016”, para optar el título de licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, impacta de manera positiva en los servidores públicos de la UGEL Pataz, logrando un mejor Desempeño Laboral por las mejoras considerables en muchos de los aspectos que los regímenes laborales tradicionales no contemplan.
2. Los servidores públicos de la UGEL Pataz, presentan un bajo desempeño

laboral bajo el régimen actual en el que se encuentran.

3. Los servidores públicos de la UGEL Pataz en su mayoría consideran que la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil es una muy buena opción de desarrollo personal y profesional por lo tanto estarían dispuestos a trasladarse a este nuevo Régimen Laboral.
4. Los servidores públicos de la UGEL Pataz, consideran que las capacitaciones que se brindarán bajo la nueva Ley del Servicio Civil, perfeccionaron sus capacidades y habilidades e impulsarían su profesionalización respaldados por la certificación que se les otorgaría.
5. Los servidores públicos de la UGEL Pataz, manifiestan que la meritocracia en el sistema de evaluación del Desempeño es la mejor opción para lograr promociones laborales y por ende una mejora en los ingresos por medio de las compensaciones.

B. Rueda. (2017), en su tesis titulada “La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del Cusco, periodo 2016”, para optar el grado académico de maestro en Administración con mención en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La gestión pública se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en los trabajadores administrativos del gobierno regional del Cusco, los resultados muestran haber alcanzado un nivel de relación satisfactorio; así lo demuestra los resultados siendo que, la gestión pública alcanzó un promedio de 67,48 puntos y la gestión de

recursos humanos alcanzó un promedio de 70,94 puntos, que lo confirmaron los 50 jerárquicos y personal administrativos, esto refleja que una buena gestión pública ayuda a desarrollar una buena gestión de recursos humanos dentro del gobierno regional de Cusco, 2016.

2. La gestión pública y la gestión de recursos humanos en los trabajadores administrativos del gobierno regional de Cusco muestran una relación positiva siendo la $r_{xy}=0,94$ puntos, siendo una relación positiva fuerte; como muestra los resultados de la correlación de Pearson encontrándose cerca al valor ideal de 1.
3. La gestión pública se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en los trabajadores administrativos del gobierno regional de Cusco, tal como muestra los resultados de la contrastación de hipótesis siendo $t_o = 8,580$ / es mayor que $t_c = 2,016$; por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); es decir, “existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del Cusco en el año 2016”

C. Valeria, & Calla. (2018), en su tesis titulada “Relación entre la Ley del Servicio Civil y la Cultura Organizacional de los trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios - 2018”, para optar el título profesional de abogado de la universidad nacional Amazónica de Madre de Dios, llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe relación significativa entre la Ley del Servicio civil con respecto a la Cultura Organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, en el año 2018. Conforme está acreditado en

la Tabla 9, sobre síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre ley de servicio civil y cultura organizacional. Y la justificación y decisión, como el estadístico “tc” calculado (8,646) se ubica fuera de la zona de aceptación de H_0 ($-1.668 < tc < 1.668$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre ley de servicio civil y cultura organizacional. Con un nivel de confiabilidad de 95% quedando verificada la hipótesis.

2. Se demostró la relación significativa entre la incorporación al régimen del servicio civil y la cultura organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios en el año 2018. Conforme está acreditado en la Tabla 10, sobre correlación entre la dimensión Incorporación al Servicio Civil y Cultura Organizacional, según la tabla 10, el p-valor “sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe correlación significativa entre la dimensión Incorporación al Servicio Civil y Cultura Organizacional. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,816$ el cual se interpreta como correlación significativa entre la dimensión y la variable.
3. Se dio a conocer la relación significativa entre la gestión del rendimiento dispuesta en la ley del servicio civil y la cultura organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios en el año 2018, conforme está acreditado en la Tabla 12, sobre correlación entre la dimensión Gestión de Capacitación y Cultura organizacional, según la tabla 12, el p-valor “sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe correlación significativa entre la dimensión Gestión de Capacitación y Cultura organizacional.

D. Vera. (2019), en su tesis titulada “Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de los Recursos Humanos en la municipalidad provincial Sánchez Carrión periodo 2018”, para optar el grado de maestra en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existen una incidencia positiva y significativa entre las variables Ley del Servicio Civil y Gestión de los Recursos Humanos, esto se evidencia con la existencia de una correlación ($r = 0.89$), indicando que la Ley del Servicio Civil incide positivamente en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – periodo 2018.
2. Se puede observar, que el nivel de aceptación de la Ley del Servicio Civil se encuentra dividido, por un lado, los servidores del Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 no están de acuerdo con dicha norma laboral y, por otro lado, los servidores que pertenecen al Decreto Legislativo 1057 y los T.D.R; están de acuerdo con la implementación de dicha norma laboral.
3. Se determinó que el nivel de conformidad con los procesos de Gestión de los Recursos Humanos por parte de los servidores de la Municipalidad, muestra que los servidores que pertenecen al Decreto Legislativo 1057 y los T.D.R. se muestran insatisfechos con dichos procesos de Gestión de Recursos Humanos, y los servidores pertenecientes al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 se sienten relativamente satisfechos con los procesos de Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.
4. Se puede observar que en cada nivel y/o categoría del régimen laboral

de los servidores pertenecen al Decreto Legislativo 1057 y los que pertenecen a recibos por honorarios se sienten insatisfechos con la forma en que se llevan a cabo las capacitaciones, con respecto a los servidores que pertenecen al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 se sienten satisfechos con los procesos de capacitación en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.

5. Se determinó que al nivel de régimen laboral, encontramos que los servidores que pertenecen al Decreto Legislativo 1057 y los que pertenecen a recibos por honorarios se sienten insatisfechos con los ingresos y/o beneficios que perciben, mientras que los servidores que pertenecen a los Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 se sienten satisfechos con los ingresos que perciben en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.
6. Se identificó la existencia de tres regímenes laborales en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 – RECAS, los mismos que desarrollan labores de naturaleza similar, pero tienen beneficios diferentes de acuerdo al régimen laboral al que pertenecen.
7. Se identificó que la naturaleza de la ley del servicio civil es la orientación al ciudadano, y la característica predominante es la de brindar un mejor servicio al ciudadano a través de ordenar y mejorar la Gestión de los Recursos Humanos para mejorar el desempeño del servidor.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Base teórica de la variable independiente: Los subsistemas de la ley del servicio civil

A. El Congreso de la República del Perú (2013). Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” del 03 de julio de 2013 que establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. Lima – Perú: Congreso de la República. Recuperado de: <https://bit.ly/3vSMiVJ>

La ley del Servicio Civil fue aprobada por el Congreso de la República, es una de las reformas más esperadas y ambiciosas de los últimos años, debido a que los sueldos están congelados y las carreras públicas estancadas. Es por ello que la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público, introduciendo la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar el crecimiento personal y profesional en la administración pública.

El paso al nuevo régimen del servicio civil es de carácter voluntario, respetando la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen. Este nuevo Régimen trae consigo el incremento de los ingresos, mediante gratificaciones y CTS a los servidores públicos que pertenecen a los decretos legislativos 1057 y 276, que representan más de 400 mil servidores. El nuevo servicio civil, asimismo, ofrece una línea de carrera real para el servicio público (Ley N°30057.2013, pag.1). Y permitirá que los servidores CAS, y todos los que ingresen al nuevo régimen tengan estabilidad laboral, por tanto, esta reforma no pretende despedir personal. Las evaluaciones anuales están creadas para ser mecanismos de medición del desempeño que buscan que el trabajador público se capacite permanentemente y por tanto mejore.

Objetivos de la reforma del Servicio Civil.

- Mejorar el servicio y la calidad del servicio público.
- Un Servicio Civil ordenado sobre el eje central de la MERITOCRACIA. Se aplicará MERITOCRACIA tanto para el ingreso al nuevo régimen, para la permanencia y el ascenso del servidor civil.
- Un Servicio Civil profesionalizado a través de constante capacitación, evaluación y el cumplimiento de metas. Buscando revalorar la función pública, atrayendo el talento y que sea un orgullo trabajar para las entidades del Estado.
- Finalizar el caos y el desorden que existe en materia de remuneraciones, contratación, deberes y derechos de los servidores, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública (Ley N°30057, pp.1-6)

Podrán ser parte del nuevo régimen

- Una reforma del Servicio Civil donde implique la creación de un único régimen. El personal de los regímenes antiguos (276, 728 y CAS) irá pasando progresivamente al nuevo régimen laboral. El pase de estos trabajadores se realiza mediante un concurso público de méritos y es de carácter voluntario.
- La reforma se aplicará a miles de trabajadores del Estado de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). Por tanto, engloba al 40% del total de servidores públicos. No es aplicable a las carreras especiales del personal de las FFAA, Policía Nacional, Salud, Educación, así como al régimen de empresas públicas por su regulación especial. Sin embargo, esta reforma se aplicará supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios,

incompatibilidades y reglas disciplinarias, en ausencia de la regulación específica (Ley N°30057. 2013, p.p.3-4).

Podrán ser parte del nuevo régimen

- Los servidores públicos pueden conservar sus beneficios laborales fundamentales, como la jornada laboral de 48 horas, pensiones, gratificaciones, vacaciones, salud y CTS; Sus compensaciones se fijarán en función del puesto y se moverán en base a su mérito. Con la finalidad de mejorar las condiciones laborales sobre la base del mérito.
- El nuevo servicio civil tiene por finalidad la de ordenar el caos existente en materia de remuneraciones, contratación, deberes y derechos de los servidores públicos, brindando aumentos con remuneraciones con mayor equidad, capacitaciones, mejor pensión, línea de carrera en el Estado con posibilidad de movilidades entre entidades, claridad en el régimen sancionador, entre otros. Así, todos los servidores públicos en el nuevo régimen del servicio civil contarán con gratificaciones equivalentes a un ingreso mensual, así como CTS.
- Evaluaciones de desempeño anuales con la finalidad de medir el desenvolvimiento del servidor según el puesto y funciones que realice; busca que el trabajador público se capacite permanentemente. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación serán causal de cese.
- La implementación de la Ley del Servicio Civil busca garantizar la estabilidad laboral de los servidores civiles sobre la base del mérito. Esto permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y de la sostenibilidad del quehacer del Estado. Hay claras ventajas de estabilidad laboral para los servidores CAS y se respetará para aquellos quienes ya cuenten con ella (Ley N°30057. 2013, p.p.7-13).

B. El Presidencia del Consejo de Ministros (2014). Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM donde se aprueba el “Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil” del 13 de junio de 2014. Lima – Perú: Presidencia de Consejo de Ministros. Recuperado de: <https://bit.ly/39znxVV>

Reglamento General de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil Publicado el 13 de junio de 2014 en el diario oficial El Peruano, El presente reglamento regula la aplicación general de lo dispuesto en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, conforme lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley.

Especialidad de la Ley del Servicio Civil

Las autoridades resolverán las cuestiones en el ámbito de su competencia, de acuerdo con lo señalado por la Constitución Política, la Ley del Servicio Civil y sus normas complementarias. No se aplicarán normas, principios o reglas específicos de otros regímenes como los del Decreto Legislativo 276, 728, 1057 y entre otros, ni de las carreras especiales, salvo la remisión expresa prevista en el presente reglamento (D.S. 040. 2014, pag.5).

Ámbito del servicio civil

En el servicio civil se encuentran comprendidos todos los servidores que brindan servicios en las entidades públicas del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren (D.S. 040. 2014, pag.5).

C. Ministerio de Economía y Finanzas (2014). Decreto Supremo N.º 138-2014-EF donde se aprueba el “Reglamento de Compensaciones de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil”. Lima – Perú: Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de: <https://bit.ly/3vU77jF>

Sobre el Reglamento de Compensaciones de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil. La presente tiene por finalidad la de instituir las disposiciones reglamentarias para la regulación y valorización de las compensaciones económicas y la determinación de las compensaciones no económicas, establecidas en la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil.

Ámbito de aplicación

Las disposiciones establecidas en este Reglamento son aplicables a todas las entidades públicas a las que se refiere el artículo 1 de la Ley, con excepción de las entidades de los Gobiernos Locales, para en cual se debe tomar en consideración lo establecido en la Única Disposición Complementaria Transitoria (D.S. 138. 2014, pag.2).

Compensación

Es el conjunto de beneficios e ingresos que la entidad destina al servidor civil en contraprestación de sus servicios a la entidad. Se determina de acuerdo al puesto y funciones del servidor civil y comprende:

La compensación económica, entendida como la contraprestación en dinero por las actividades realizadas por el servidor civil.

La compensación no económica, constituida por los beneficios otorgados al servidor civil para motivar y elevar su competitividad. No

son de libre disposición del servidor (D.S. 138. 2014, pag.2).

D. PROCESO DE TRÁNSITO AL NUEVO RÉGIMEN LABORAL DEL SERVICIO CIVIL, Recuperado de: <https://bit.ly/396o9C8>

Para iniciar el tránsito al nuevo régimen, toda entidad debe conformar una Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, que se formalizará a través del envío de una comunicación oficial dirigida a la Presidencia Ejecutiva de Servir. En esta se expresa el interés de la entidad por seguir el protocolo para el tránsito hacia el nuevo régimen y se identificará las personas que conforman la Comisión, sus puestos, así como la que hubiere sido designada como contraparte para las coordinaciones con Servir. La Comisión tendrá a su cargo impulsar, difundir y supervisar cada una de las etapas del proceso de preparación y de tránsito al nuevo régimen. Recibido el documento (comunicación oficial), un profesional del equipo de Asistencia Técnica en “Hoja de Ruta” de Servir se comunicará con la persona de la Comisión designada contraparte para agendar una reunión, o explicar, por el medio que fuera posible, la secuencia de pasos a seguir por la entidad y las tareas a priorizar en el corto plazo (SERVIR, 2015.Tránsito al nuevo régimen Ley 30057). El mapeo de puestos es la primera herramienta que deben aplicar las entidades que se preparan para iniciar el proceso de tránsito y, adicionalmente, es la indicada para proporcionar información detallada sobre el punto de partida de la entidad en el proceso de tránsito, en términos de puestos y posiciones, a manera de una línea de base. En ese sentido, el artículo segundo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 160-2013-SERVIR-PE que

aprueba la Guía de Mapeo de Puestos para las entidades públicas con la finalidad de prepararse para la implementación de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. No obstante, mediante el Informe N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos ha planteado una nueva Guía de Mapeo de Puestos, que permitirá una mejor aplicación de la herramienta para el proceso de tránsito al nuevo régimen del servicio civil. Sobre el particular, el Consejo Directivo de Servir mediante Sesión N.º 19-2014, se aprueba la nueva Guía de Mapeo de Puestos presentada por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 106-2014-SERVIR/PE y dejar sin efecto la Guía de Mapeo de Puestos.

Mediante el artículo segundo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 160-2013-SERVIR-PE. (SERVIR, 2015.Tránsito al nuevo régimen Ley 30057).

2.2.2 Base teórica de las dimensiones de la variable independiente.

A. Presidente del Perú (2014). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE del 10 de noviembre de 2014 por lo cual se formaliza la aprobación de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".* Lima-Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Recuperado de: <https://bit.ly/3PI5IKS>

Objetivo

Busca establecer los lineamientos que las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la implementación de la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Finalidad

La presente tiene la finalidad de estandarizar y alinear los productos y los procesos del Sistema en las entidades públicas, el cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública.

El Sistema está integrado por:

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR.
- Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- El Tribunal del Servicio Civil.

Rol de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema

Se encuentran encargadas de ejecutar e implementar los lineamientos y normas dictados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en sus entidades; asimismo emiten políticas internas y lineamientos para la gestión de los procesos del Sistema dentro de su entidad en concordancia con los objetivos organizacionales.

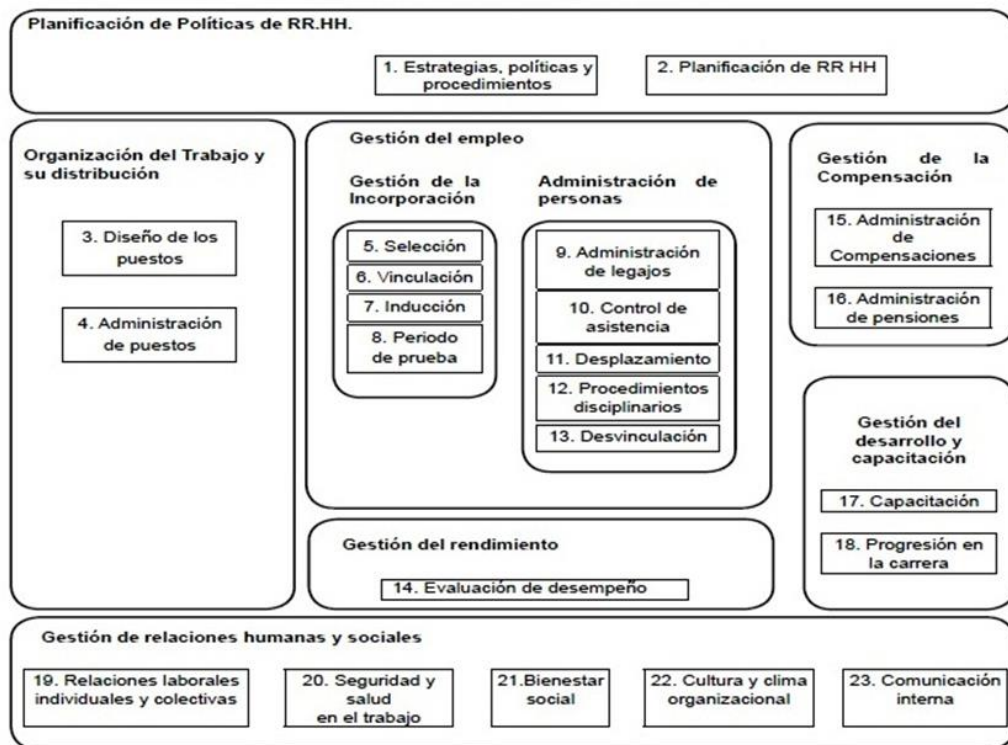
Finalidad

La presente norma tiene la finalidad de estandarizar y alinear los productos y los procesos del Sistema en las entidades públicas, lo cual

contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública.

Dado lo anterior se organizó los distintos componentes que conforman el ámbito de acción de las oficinas de recursos humanos respecto a los subsistemas del sistema administrativo de recursos humanos como muestra la siguiente figura:

Figura 1: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Ámbito de acción de las oficinas de Recursos Humanos.



Fuente y Elaboración: Recuperado de <https://bit.ly/3PI5IKS>

Ss1. Subsistema Planificación de Políticas de Recursos Humanos

Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en relación con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con un panorama global, en temas relacionados con

recursos humanos.

Procesos: Dentro de este subsistema se consideran dos procesos:

- a. **Estrategia, políticas y procedimientos:** Comprende la definición y el acondicionamiento de las estrategias de las oficinas de recursos humanos, alineándolas con los objetivos y disposiciones emitidas por SERVIR. Asimismo, integra el seguimiento y diseño de los indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos.

Productos esperados: El Reglamento Interno de Servidores Civiles, Políticas y Procedimientos internos, Presupuesto Anual de Recursos Humanos, Plan de Gestión de Personas y el Cuadro de Indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos.

- b. **Planificación de recursos humanos:** Abarca la planificación de las carencias reales de personal para cubrir dichas necesidades durante el periodo programado, elaborando los documentos de gestión correspondientes.

Productos esperados: El mapeo de puestos, la formulación y dotación del Cuadro de Puestos y el informe de necesidad de personal.

Ss2. Subsistema organización del trabajo y su distribución

En este subsistema se definen las condiciones y características del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de suficiencia de las personas aptas a desempeñarlas.

Procesos: Se consideran dentro de este subsistema dos procesos:

- a. **Diseño de los puestos:** Comprende la descripción y análisis de los puestos identificados y la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se integran en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

Productos esperados: El Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y perfiles de puesto.

- b. Administración de puestos:** Integra la valorización de puestos y consolida dicha información para la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Productos esperados: Matriz de valoración de puestos y la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Ss3. Subsistema gestión del empleo

Están destinadas a administrar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Recursos Humanos ya que integra el conjunto de políticas y prácticas desde la incorporación hasta la desvinculación.

Procesos: Este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos: A) Gestión de la incorporación y B) Administración de personas.

A. Gestión de la incorporación: Comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas orientadas a la adecuación y acceso de los servidores civiles al puesto y a la entidad. Cabe distinguir cuatro procesos.

- a. Selección:** Proceso que consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al Servicio Civil.

Productos esperados: Avisos de convocatoria, lista de candidatos según etapa de selección hasta la formación de los candidatos que

llegan a la entrevista final, actas finales de comité de selección o el que haga sus veces, entre otros.

- b. Vinculación:** Proceso mediante el cual se formaliza el inicio de la relación entre el servidor civil y la entidad pública mediante la emisión de una resolución administrativa o con la suscripción de un contrato, fijando los derechos y deberes respecto a los servidores civiles, además de las condiciones, características, penalidades y restricciones concernientes al servicio, el cual favorezca el buen cumplimiento de la normatividad en cada una de las modalidades de incorporación. Asimismo, comprende la administración de las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo.

Productos esperados: Resoluciones y contratos.

- c. Inducción:** Proceso que incluye la función de orientación y socialización del servidor civil que se incorpora a la entidad. Incluye la inducción general referida a la información sobre el Estado, las normas internas; y la inducción específica referida al puesto; otorgándole la información requerida para facilitar y garantizar su adaptación e integración al puesto y la entidad.

Productos esperados: Registro y planes de inducción.

- d. Período de prueba:** Proceso que se lleva a cabo en un plazo establecido por norma, que tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto, mediante la retroalimentación, en la cual el servidor también verifica su adaptación de al puesto y la conveniencia de las condiciones del puesto.

Productos esperados: Formatos y reportes de evaluación de

período de prueba y actas de retroalimentación.

B. Administración de Personas: Comprende la gestión de la normatividad, procedimientos y herramientas referentes a la administración y control de los servidores civiles en la administración pública. Cabe distinguir cinco procesos:

a. Administración de Legajos: Comprende la administración y el cuidado de la información y documentación de cada servidor civil. El cual abarca desde el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos. Así como, la administración y actualización de las declaraciones juradas de todos los servidores.

Productos esperados: Expedientes de los servidores civiles (digital o físico).

b. Control de Asistencia: Proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo, de acuerdo a los horarios y jornadas de trabajo establecidos por las normas, disposiciones internas u otros. Incluye la administración de vacaciones, refrigerio, permisos, licencia, trabajo en sobretiempo, compensación con períodos equivalentes de descanso, tardanzas, inasistencias injustificadas, entre otros.

Productos esperados: Reportes de asistencia, Rol de vacaciones, registro de licencias y permisos, entre otros.

c. Desplazamiento: Proceso que comprende la gestión de movimientos de los servidores civiles a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad, de forma temporal, se rige por disposición de la entidad pública y cumpliendo los requisitos necesarios en cada caso. Incluye los desplazamientos por destaque, designación, rotación, encargo de

funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos establecidos.

Productos esperados: Registro de desplazamiento de servidores designación, destaque, rotación, encargo de funciones y comisión de servicios entre otros.

- d. Procedimientos disciplinarios:** Comprende las actuaciones de la entidad referentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, en concordancia con las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda.

Productos esperados: Resoluciones e informes.

- e. Desvinculación:** Proceso mediante el cual finaliza el vínculo entre la entidad y el servidor civil, de acuerdo a la normativa aplicable. Comprende la formalización de la extinción del vínculo.

Productos esperados: Formato y registro de entregas de cargo, resoluciones de desvinculación, encuestas de salida.

Ss4. Subsistema gestión del rendimiento

En este subsistema, se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas. Asimismo, a través de este subsistema, se muestran las necesidades de los servidores civiles para mejorar su desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

Proceso: Se considera el siguiente proceso:

- a. Evaluación de desempeño:** Constituye un proceso integral, metódico y constante de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del

servidor civil en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto. Contempla las siguientes etapas: Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Productos esperados: Plan anual de evaluación, metodologías y herramientas de evaluación ajustadas a la entidad de acuerdo a las disposiciones de SERVIR, monitoreo y Plan de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos, reportes a SERVIR, entre otros.

Ss5. Subsistema Gestión de la compensación

Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución a los fines de la entidad, de acuerdo con el puesto que ocupa.

Proceso: Los procesos considerados para este subsistema son dos:

a. Administración de compensaciones: Comprende la administración de las compensaciones económicas y no económicas; el cual abarca la gestión de las planillas en base al registro de información laboral, la planilla mensual de pagos, la liquidación de beneficios sociales, pagos de aportes, retención de impuestos.

Productos esperados: Resoluciones de beneficios, boletas de pago, reporte de compensaciones no económicas, entre otros.

b. Administración de personas: Comprende la administración de la pensión de ex servidores en los casos que corresponda administrarla a la entidad conforme a ley, lo cual incluye el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la demostración de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para dicho pago.

Productos esperados: Resoluciones de otorgamiento de pensiones,

Registro de pensiones boletas de pensiones (en caso corresponda por ley a la entidad), entre otros.

Ss6. Subsistema Gestión del desarrollo y la capacitación

Este subsistema incluye a las políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, orientadas a formar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de la organización, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.

Proceso: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

a. Capacitación: Tiene como finalidad el cierre de brechas identificadas en los servidores civiles, mejorando sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Productos esperados: Formatos de la ejecución de las capacitaciones (registro de asistencia, formato de compromiso o devolución de la capacitación, etc.), Diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), , Registro de capacitaciones internas, Evaluación de capacitación (reacción, aprendizaje, aplicación e impacto) entre otros.

b. Progresión de la carrera: Es el proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan una línea de carrera, por medio concursos públicos de méritos; dentro del régimen laboral contemplado.

c. Productos esperados: Diagnóstico de Potencial de Desarrollo, Plan

de línea de carrera entre otros.

Ss7. Subsistema Gestión de relaciones humanas y sociales

Este subsistema abarca las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles sobre las prácticas y políticas dentro de la entidad.

Proceso: Los procesos considerados son:

a. Relaciones laborales individuales y colectivas: Se requiere realizar actividades de prevención y resolución de conflictos. Comprende las relaciones individuales, por las cuales cada servidor recurre por sus propios intereses o por la vulneración de sus derechos en temas de, compensación, incorporación, desvinculación, sindicación u otros. Incluye las funciones que establece la ley en coordinación con el Tribunal del Servicio Civil.

Productos esperados: Resolución de asuntos laborales individuales y colectivos, Registro de Sindicatos, registro de pliegos de reclamos y de convenios colectivos, entre otros.

b. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Son todas las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el normal desarrollo de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como la protección y cuidado del patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

Productos esperados: Plan de capacitaciones en SST, Registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo, , Diagnóstico de SST (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos- IPER), Plan y programas de seguridad y salud en el trabajo entre otros.

c. Bienestar Social: Comprende las actividades orientadas a facilitar las

condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Considera la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles así como el desarrollo de programas de bienestar social.

Productos esperados: Convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, Plan de bienestar social, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.

d. Cultura y Clima Organizacional: Este proceso se refiere a:

Cultura Organizacional: Representa la forma de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a valores, principios y creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles que tienen sobre su ambiente laboral. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

Productos esperados: Planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, Diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima entre otros.

e. Comunicación Interna: Es el proceso orientado a transmitir y comunicar los mensajes dirigidos al servidor civil, con un sentido claro, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la

finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. Comprende, la identificación de la audiencia de interés, el diagnóstico de necesidades de comunicación, definición del mensaje, acción, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso.

Productos esperados: Plan de comunicación interna (incluye incorporación de técnicas de comunicación institucional), entre otros

2.2.3 Base teórica de la variable dependiente: Gestión de Recursos Humanos

A. Moreno (2012): Se refiere en la actualidad, debido a la competitividad existente entre las empresas y a las constantes fluctuaciones del entorno, una buena gestión de los Recursos Humanos es fundamental para el éxito empresarial. disponer de personal cualificado supone una garantía para la organización, ya que este es el principal activo de una compañía.

Estas razones determinan la creación del área de recursos humanos dentro de las empresas, cuyas funciones y tareas están todas relacionadas con el personal de la empresa. Su objetivo es optimizar el máximo de capital humano.

En la presente unidad se hará una introducción de la gestión de recursos humanos, tratando la organización del departamento, sus funciones y el lugar que ocupa dentro del organigrama de una

organización. (p.10)

B. Gómez, Balkin, Cardy (2005): Este libro se ha escrito con la idea de que es probable que la mayoría de los trabajadores tengan alguna responsabilidad en temas de RRHH ya sea para ellos mismos o con otros que estén a su alrededor. Por lo tanto, es importante aprender cómo actuar eficazmente en este entorno incluso aunque uno nunca pretendiera trabajar en un departamento de RRHH o llegar a ser un especialista en la dirección de RRHH. Además, creemos que cada directivo es un director de RRHH. Así, ofrecemos directrices e información que los directivos –desde los supervisores a los altos ejecutivos– pueden utilizar en sus actuaciones cotidianas. Por ejemplo, analizamos la manera de contratar y retener a los mejores empleados, la definición de sistemas de remuneración justos, la formación y desarrollo de los empleados y la forma de utilizar las políticas de diversidad para lograr una ventaja competitiva. Este libro trata de las personas que trabajan en una organización y de sus relaciones con la misma. Se utilizan distintos términos para describir a estas personas: empleados, asociados (como en Wal-Mart, por ejemplo), personal, RRHH. Ninguno de estos términos es mejor que otro, por lo que a menudo se utilizan de forma indistinta. El término que hemos recogido en el título de este libro y que utilizaremos a lo largo del mismo es el de recursos humanos (RRHH)*. Este término se ha ido aceptando de forma general durante la última década porque expresa la creencia de que los trabajadores constituyen un recurso valioso y, a veces, irremplazable. La gestión eficaz de los RRHH es uno de los elementos

esenciales del trabajo de cualquier directivo. (p.10)

C. Chiavenato, I. (2002). El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Casi siempre esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obrerros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas en las

fábricas respectivamente. (p.6)

2.2.4 Base teórica de las dimensiones de la variable dependiente:

Contratación, desarrollo de empleados y retribución

A. Grados (2014): La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos: - Experiencia laboral - Trayectoria académica - Aspectos psicológicos. Estos son componentes básicos de la personalidad de un individuo que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. Por consiguiente, puede decirse que la selección es la aplicación de una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado. Se habla de selección de personal en el momento en que se tienen los candidatos probables para ocupar la vacante; éstos deberán ser evaluados de modo secuencial, con la finalidad de elegir al que mejor se adecue al puesto. (p.10)

B. Castillo (2012): El capital humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor se hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización. El capital humano depende en gran medida de la capacidad que tengan las organizaciones para

aprovechar y desarrollar el conocimiento. El proceso idóneo para perfeccionar los conocimientos y desarrollar el capital humano es justamente el de capacitación y desarrollo de personal. El conocimiento adquiere una poderosa importancia en relación con la competitividad de las organizaciones, este conocimiento no sólo se encuentra en la mente de las personas como ya se mencionó, sino también en los procedimientos establecidos en documentos, en las rutinas y prácticas organizacionales.

C. Madero, Ariskuren, Baniandrés, Eizaguirre (2008): Existen dos perspectivas a analizar en el tema de la retribución: una, desde el punto de vista de la empresa, es decir, quién proporciona el pago a cambio del trabajo realizado y la otra, desde el punto de vista del colaborador, que es quién recibe su pago por el trabajo realizado. Es de suma importancia tener en cuenta la perspectiva con que se revisan y analizan los diversos aspectos afines al tema; destacando, por ejemplo, la visión empresarial enfocada a diseñar, revisar y mejorar cada uno de los procesos involucrados en los diversos sistemas de pago, para que los colaboradores realicen su trabajo eficazmente, y por ende, se sientan satisfechos al recibir su pago. Por otra parte, cabe destacar que una de las tareas y uno de los retos más importantes a los que las personas se enfrentan, cuando están al frente de cualquier organización es diseñar y establecer los mejores y más idóneos mecanismos de pago a sus trabajadores, además de garantizar que los diversos procesos de la empresa, se mantengan relacionados entre sí para tener un buen rendimiento, logrando el beneficio de todos los

participantes. (p.05)

2.3. Marco situacional

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Descripción

La Municipalidad Distrital de Amarilis es un Órgano de Gobierno Local con Autonomía, política, y administrativa en los asuntos de su competencia, constituyéndose como promotora de su desarrollo, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, siendo su finalidad, representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Razón social	:	Municipalidad Distrital de Amarilis
Número de RUC	:	20146009060
Rubro	:	Órgano de Gobierno Local
Teléfono	:	(062) 51 - 9133
Ubicación	:	Jr. Huallaga Nro. 300 – Amarilis

Funciones

- Planificar integralmente el desarrollo local y el ordenamiento territorial, en el nivel provincial.
- Promover, permanentemente la coordinación estratégica de los planes integrales de desarrollo distrital. Los planes referidos a la organización del espacio físico y uso del suelo que emitan las municipalidades distritales deberán sujetarse a los planes y las normas municipales provinciales

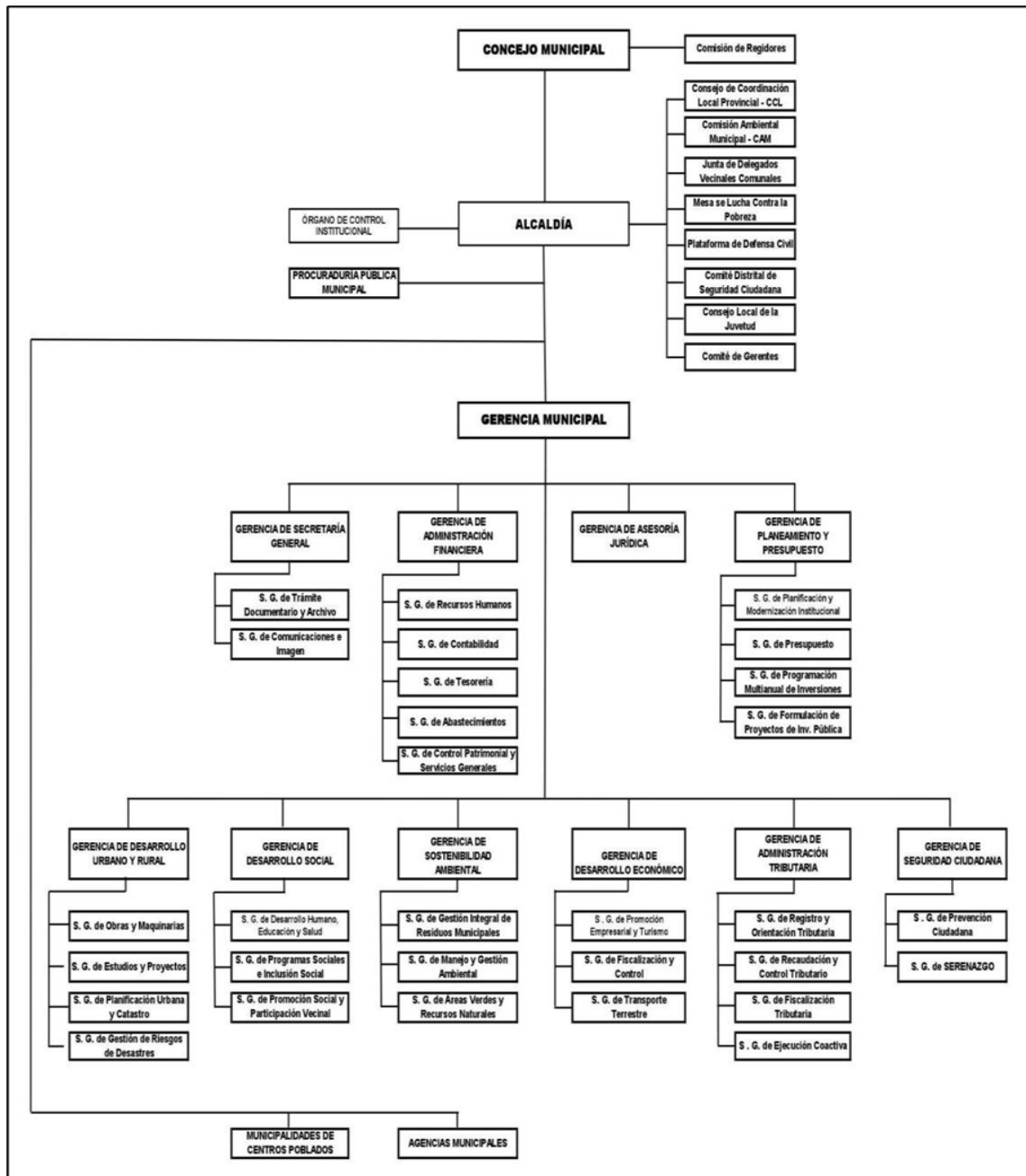
generales sobre la materia.

- Promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos municipales que presenten, objetivamente, externalidades o economías de escala de ámbito provincial; para cuyo efecto, suscriben los convenios pertinentes con las respectivas municipalidades distritales.
- Emitir las normas técnicas generales, en materia de organización del espacio físico y uso del suelo, así como sobre protección y conservación del ambiente.

Estructura orgánica

Según el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, se encuentra estructurado según se detalla en la siguiente figura:

**Figura 1: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:
Ámbito de acción de las oficinas de Recursos Humanos.**



Fuente y Elaboración: Recuperado de <https://bit.ly/3wlhwnE>

Misión

«La Municipalidad del Distrito de Amarilis, es una entidad de Gobierno Local que gestiona y promueve el desarrollo urbano y rural sostenible y la adecuada prestación de los servicios básicos, públicos, sociales y municipales. Concerta y coordina las iniciativas de participación del vecindario y de las instituciones públicas y privadas. Atrae recursos para el desarrollo e inversión para fortalecer la economía local».

Visión

«Amarilis al 2021 es un espacio integrado a nivel regional, nacional e internacional con desarrollo humano, social, económico y sostenible, con instituciones y sociedad civil organizada y participativa con practica de valores».

2.4. Definición de términos básicos

Administración de compensaciones: Es una de las herramientas de gestión que las entidades utilizan para desarrollar el talento y contribuye a crear una cultura con orientación al alto desempeño creando un impacto positivo en la vida personal y laboral de los colaboradores. Recuperado de: <https://bit.ly/3M0E17W>

Administración de pensiones: Tienen como único fin la administración de los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas personales. Otorgan pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y proporcionan gastos de sepelio. Recuperado de: <https://bit.ly/3FoFz9n>

Administración de personas: Alude a la dirección de las relaciones entre una entidad y los trabajadores. Esta administración implica la gestión de los recursos humanos de dicha entidad. Recuperado de: <https://bit.ly/3KWdYxx>

Administración de puestos: Consiste en enlistar y definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional. Recuperado de: <https://bit.ly/3kPzid9>

Bienestar Social: Es una condición lograda, se expresa en varios aspectos de la vida del ser humano en convivencia social, evaluando el nivel logrado en la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales. Recuperado de: <https://bit.ly/3kTF4uC>

Capacitación: Es el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los

conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una entidad.

Recuperado de: <https://bit.ly/3vRnyNN>

Comunicación Interna: Es aquella que está orientada y dirigida a mantener una buena comunicación con los trabajadores de una entidad. Recuperado de: <https://bit.ly/3KPeCwJ>

Cultura y Clima Organizacional: El clima a menudo se basa en eventos, reacciones e incidentes entre colaboradores. La cultura depende menos de las situaciones individuales, pero tiende a impulsar la interpretación, el pensamiento y la perspectiva de los eventos que ocurren. Recuperado de: <https://bit.ly/37rb7yT>

Desarrollo de la carrera profesional: Es la evolución de su carrera profesional, el camino que una persona va recorriendo desde que empieza hasta que termina de formar parte de la población activa. Recuperado de: <https://bit.ly/3sihYSw>

Diseño y Administración de las prestaciones sociales: Cada organización ofrece un plan de prestaciones sociales que diseñan con base en criterios propios y específicos dentro de la entidad. Recuperado de: <https://bit.ly/38bOO0p>

Diseño de puestos: es la estructuración de los puestos con miras a mejorar la eficiencia de la organización y la satisfacción laboral de los empleados. Recuperado de: <https://bit.ly/3FsLzht>

Evaluación del desempeño: Es un instrumento de medición del desempeño laboral y/o profesional de una persona, respecto a las funciones y responsabilidades a su cargo. Recuperado de: <https://bit.ly/3kTFZv4>

Estrategias, políticas y procedimientos: Son una parte esencial de cualquier organización. Juntas, proporcionan una hoja de ruta para las operaciones diarias. Aseguran el cumplimiento de las leyes y regulaciones, brindan

orientación para la toma de decisiones. Recuperado de: <https://bit.ly/39LlkWx>

Gestión del despido de trabajadores y reducción del tamaño empresarial:

Consiste en identificar los costes y beneficios asociados a la ruptura laboral, diseñar políticas para reducir el tamaño de la organización y alternativas a los despidos. Recuperado de: <https://bit.ly/3Fv58FW>

Gestión del desempeño: Es una de las principales herramientas que utilizan las entidades actualmente para promover el talento entre sus empleados. El objetivo de esta función es mejorar los resultados que los diferentes equipos de trabajo puedan obtener. Recuperado de: <https://bit.ly/3KWtMQw>

Gestión de la Incorporación: Está centrado en la orientación de los nuevos colaboradores a fin de ayudarles a adaptarse y adentrarlos al 100% a la cultura laboral. Recuperado de: <https://bit.ly/3wg9GeL>

Gestión de la Retribución: Es aquella parte de la administración del personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador, sea adecuada a la importancia de su puesto. Recuperado de: <https://bit.ly/3smIH0H>

Formación de los trabajadores: Es el proceso de mejorar las habilidades, capacidades y conocimiento de los trabajadores para realizar un trabajo en particular. Recuperado de: <https://bit.ly/3w9Nt2d>

Planificación de Recursos Humanos: Establece las políticas a efectos de estandarizar los criterios referidos a las acciones de desplazamiento de personal, prestaciones, incidentes para la administración de los Recursos Humanos. Recuperado de: <https://bit.ly/3P2VazM>

Progresión de la carrera: Implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia. Recuperado de: <https://bit.ly/3927ole>

Relaciones laborales individuales y colectivas: Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. Recuperado de: <https://bit.ly/3w9NPG5>

Reclutamiento y selección de empleados: La primera precede a la segunda y es esencial entender cada una de ellas por separado para garantizar la captación y contratación de talento. Recuperado de: <https://bit.ly/3FpAjCc>

Seguridad y salud en el trabajo: Es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Recuperado de: <https://bit.ly/3MQtZq2>

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel de investigación

“Según su naturaleza o profundidad, el nivel de una investigación se refiere al grado de conocimiento que posee el investigador en relación con el problema, hecho o fenómeno a estudiar. De igual modo cada nivel de investigación emplea estrategias adecuadas para llevar a cabo el desarrollo de la investigación” (Valderrama, 2017, p. 42); en el presente proyecto de investigación el nivel corresponde a un estudio descriptivo, ya que en esta investigación se describió como los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tuvieron efecto en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

3.2 Tipo de investigación

Según Sierra Bravo (2001) los tipos de investigación social son distintos según se atiende a los siguientes aspectos de la investigación; considerando esta tipología la investigación se ubica dentro de los siguientes:

Por su finalidad: El presente trabajo de investigación fue aplicada, porque los resultados de la investigación permitieron sugerir cambios para mejorar la aplicabilidad de los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos de la entidad.

Por su alcance temporal: El presente trabajo de investigación fue sincrónica o seccional, porque se realizaron en 8 meses, en la Municipalidad Distrital de Amarilis dentro del periodo mayo a diciembre del 2020.

Por su profundidad: El presente trabajo de investigación fue descriptiva porque

describió el efecto que tienen los subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Por su amplitud: El presente trabajo de investigación fue micro ya que se realizó en la Municipalidad Distrital de Amarilis, y se trabajó en grupos pequeños.

Por su fuente: El presente trabajo de investigación fue mixta, ya que se utilizó fuentes primarias (facilitado por los investigadores), así como fuentes secundarias (facilitado por terceras personas).

Por su carácter: El presente trabajo de investigación fue cuantitativa porque los datos fueron recolectados y se procesaron utilizando métodos estadísticos; los resultados fueron presentados en porcentajes y gráficos estadísticos.

Por su marco: El presente trabajo de investigación fue de campo, porque permitió recabar la información de forma directa, específicamente de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la entidad.

Por los estudios que dan lugar: El presente trabajo de investigación fue de replicación, ya que se realizó para repetir parcialmente las investigaciones ya realizadas, con un ambiente y condición nuevo.

Por su objeto: El presente trabajo de investigación se direccionó a las instituciones, porque se desarrolló en una entidad pública en su totalidad.

3.3 Diseño de investigación

Kerlinger (2002) sostiene que es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a las preguntas de un estudio. La presente investigación tuvo un enfoque no experimental, por lo que no se manipularon deliberadamente las variables, debido a que se observaron y describieron las dimensiones de las variables. Así mismo es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se obtuvo en un tiempo único. Además, fue descriptivo, ya que en esta investigación se describió el efecto de las variables de estudio; y

fue causal porque tuvo la finalidad de identificar el alcance y la naturaleza de las relaciones de causa y efecto.

NO EXPERIMENTAL	TRANSVERSAL	DESCRIPTIVA	CAUSAL
-----------------	-------------	-------------	--------

El diseño de la investigación tiene la siguiente estructura:



Donde

X: Variable independiente – Subsistemas de la Ley del Servicio Civil.

Y: Variable dependiente – Gestión de Recursos Humanos.

3.4 Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

Método científico.

Según Tamayo (2012), "El método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo" (p.30). En la presente investigación se utilizó el método científico ya que se siguió un procedimiento, formulado de manera lógica para la obtención de conocimiento; se dio inicio con la observación y a partir de ello se plantearon las interrogantes, para generar una hipótesis que condujo la investigación, con la finalidad de buscar una conclusión y reportar los resultados obtenidos.

Método Inductivo y Deductivo.

Se utilizó el método deductivo debido a que se inició la investigación con

la observación de un marco teórico general (Subsistemas de la Ley del Servicio Civil), con el propósito de aplicarlas en una realidad concreta “Municipalidad Distrital de Amarilis” para llegar a conclusiones particulares; y utilizamos el método Inductivo debido a que iniciamos la investigación desde situaciones concretas y analizándolas posteriormente en un marco teórico general. Para Dávila (2006), fue el primero que propuso la inducción como un nuevo método para adquirir conocimientos. Afirmaba que para obtener conocimiento es imprescindible observar la naturaleza, reunir datos particulares y hacer generalizaciones a partir de ellos.

Método Analítico y Sintético.

Se utilizó el método analítico, ya que permitió estudiar de manera individual las partes o elementos que lo conforman (Los Subsistemas) estableciendo los resultados en un todo (Ley del Servicio Civil); y de esta manera comprendiendo la naturaleza del fenómeno estudiado (Gestión de Recursos Humanos). Y utilizamos en método sintético, ya que nos permitió estudiar el todo, a partir de los elementos específicos distinguidos en la investigación. Véliz y Jorna (2014), expresan que el método analítico-sintético fue empleado para descomponer el todo en las partes, conocer las raíces y, partiendo de este análisis, realizar la síntesis para reconstruir y explicar. Aquí la reconstrucción y explicación implican elaboración de conocimientos, lo cual es un llamado a que, aunque lo más común en su empleo es para la búsqueda de información, en ocasiones se le utiliza para la elaboración de conocimientos.

3.5 Población

Para fines de investigación se consideró como población a todo el personal de la Municipalidad Distrital de Amarilis, quienes vienen laborando en

diferentes órganos de línea y/o unidades orgánicas; siendo un total de 273 servidores, quienes están sujetos a distintos regímenes laborales según la siguiente figura:

Figura 1: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Ámbito de acción de las oficinas de Recursos Humanos.

	Cantidad
Ley del Servicio Civil 30057: Alcalde	01
Decreto Legislativo N.º 1057: Funcionario -Gerente Municipal	01
Decreto Legislativo N.º 1057: Directivos – Gerentes	11
Decreto Legislativo N.º 1057: Contratados	72
Decreto Legislativo N.º 276: Nombrados	46
Decreto Legislativo N.º 276: Contratados Permanente	10
Decreto Legislativo N.º 276: Medida Cautelar	07
Decreto Legislativo N.º 728: Obreros	96
Decreto Legislativo N.º 728: Medida Cautelar	29
Total	273

Fuente y Elaboración: Documentación proporcionada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MDA.

3.6 Muestra

La presente investigación se caracterizó por ser probabilística, ya que la elección de los encuestados depende de la probabilidad de ser elegidos.

Para este estudio se utilizó un nivel de confianza del 95% y al no contar con algún tipo de historia acerca de este análisis, se decidió utilizar una p = probabilidad de éxito del 50% y una q = probabilidad de fracaso del 50%, ya que así se representó el peor escenario o bien se tuvo la misma probabilidad de un éxito o de un fracaso.

Así mismo, se acordó un error del 10%. Este porcentaje se decidió por el tipo de estudio que se quiere llevar a cabo, tomando en cuenta los factores de tiempo y presupuesto con los que se contó.

Cabe mencionar que se incorporó a la fórmula el factor de corrección por finitud, pues siendo el total del personal menor a 5000, se consideró un universo

finito. Esta fórmula fue utilizada para obtener una muestra aleatoria simple para el universo total de la Municipalidad Distrital de Amarilis el cual representan 273 servidores civiles, es decir, se sumó el total de trabajadores que vienen laborando en los diferentes órganos de línea y/o unidades orgánicas, después se le asignó de forma proporcional a cada uno de estos, la cantidad de encuestas a aplicar, tal y como se muestra a continuación:

Donde:

$$z^2 = 1.92$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e^2 = 0.10$$

$$N = 273$$

$$n_o = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2}$$

$$n_o = \frac{(1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}{(0.10)^2}$$

$$n_o = 96.04$$

$$n' = \frac{n_o}{1 + \left(\frac{(n_o - 1)}{N}\right)}$$

$$n' = \frac{96.04}{1 + \left(\frac{(96.04 - 1)}{273}\right)}$$

$$n' = 71.24 \cong \mathbf{71}$$

Siendo como resultado de la aplicación de una muestra probabilística un total de (71) servidores civiles, en ese sentido, se utilizó un método aleatorio simple por conveniencia para la aplicación del instrumento de investigación, en donde se encuestaron según el siguiente detalle:

	Cantidad
Decreto Legislativo N.º 1057: Gerentes	05
Decreto Legislativo N.º 1057: Contratados	45
Decreto Legislativo N.º 276: Nombrados	21

3.7 Técnicas e instrumentos:

La técnica que se utilizó para la recolección de datos de investigación fue la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario, mediante el cual se pudo describir el efecto que tienen los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Técnica	Instrumento	Aplicación/uso
Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de la <u>encuesta</u> , ya que nos permitió obtener datos de modo rápido y eficaz.	Se utilizó el instrumento del <u>cuestionario</u> , el cual estuvo conformado por veintiocho preguntas cerradas utilizando la escala de Likert con opciones de selección múltiple.	Personal de la MDA

3.8 Procesamiento y presentación de datos

Los datos recolectados durante el trabajo de campo fueron procesados mediante el software estadístico SPSS V21, y su presentación mediante gráficos de barras.

Con la estadística inferencial realizó las pruebas de hipótesis. El estadístico que se utilizó en el procedimiento fue el chi-cuadrado, con el cual se evaluaron la hipótesis entre las variables categóricas, calculado por medio de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, el grado de causalidad entre las variables del estudio.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

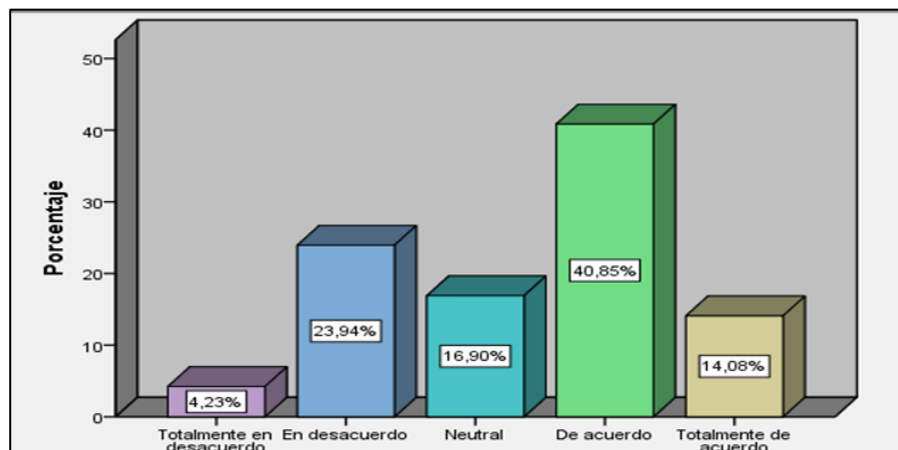
4.1 Resultados de la aplicación de la encuesta

Tabla 1: Implementación de estrategias que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	17	23,9	23,9	28,2
Neutral	12	16,9	16,9	45,1
De acuerdo	29	40,8	40,8	85,9
Totalmente de acuerdo	10	14,1	14,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 1: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se está implementando estrategias para establecer un régimen único respecto a la Ley del Servicio Civil.



Fuente: Tabla 1 - **Elaboración:** Los investigadores

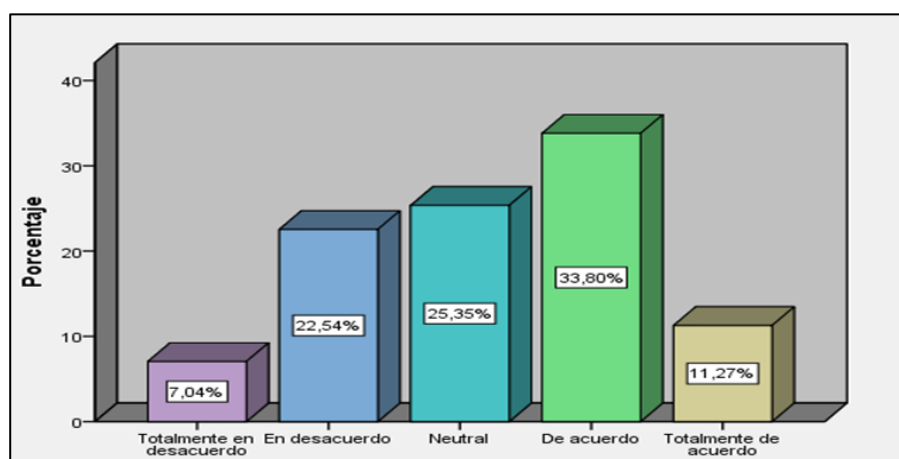
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 1 y gráfico 1 que, el 40.8% de respondieron “De acuerdo”; 23.9% respondieron “En desacuerdo”; 16.9% respondieron “Neutral”; 14.1% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 4,2% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”, con lo que se puede corroborar que se están implementando estrategias en la entidad, debido a que se encuentra en la segunda etapa de tránsito al régimen del servicio civil.

Tabla 2: Implementación de políticas que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	16	22,5	29,6
	Neutral	18	25,4	54,9
	De acuerdo	24	33,8	88,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 2: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se vienen ejecutando políticas para implementar el tránsito al régimen único del Servicio Civil.



Fuente: Tabla 2 - Elaboración: Los investigadores

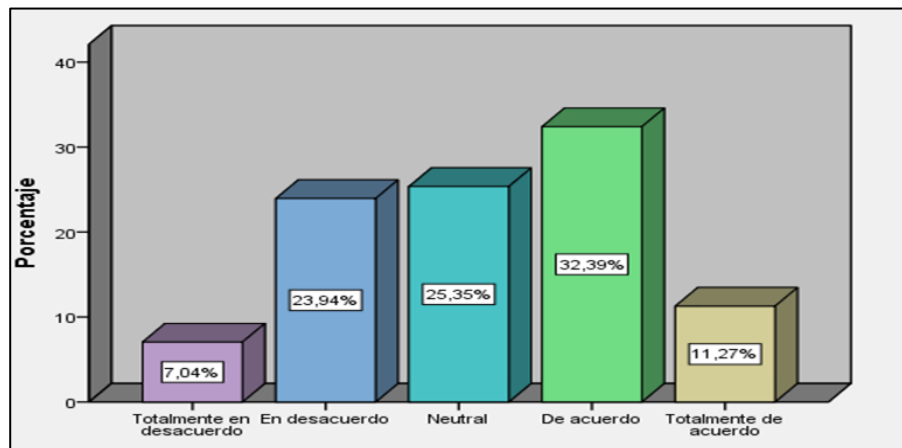
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 2 y gráfico 2 que, 33,8% respondieron "De acuerdo"; 25,4% respondieron "Neutral"; 22,5% respondieron "En desacuerdo"; 11,3% respondieron "Totalmente de acuerdo"; 7,0% respondieron "Totalmente en desacuerdo". De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar "De acuerdo", por lo que se puede corroborar que en la Municipalidad Distrital de Amarilis se estarán ejecutando políticas para transitar al régimen del servicio civil, esto debido a que se vienen elaborado los documentos de gestión como el PDP para realizar el tránsito.

Tabla 3: Implementación de procedimientos que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	17	23,9	31,0
	Neutral	18	25,4	56,3
	De acuerdo	23	32,4	88,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 3: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta Actualmente existe algún procedimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil para la implementación del régimen único en la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Fuente: Tabla 3 - **Elaboración:** Los investigadores

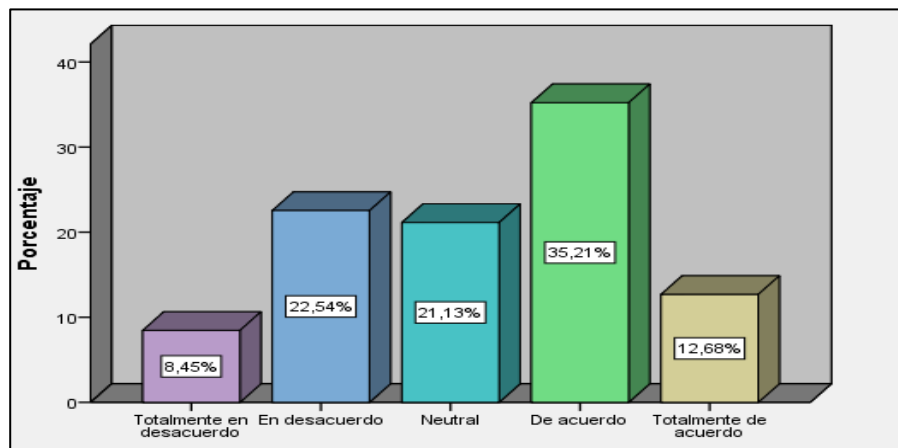
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 3 y Gráfico 3 que, 32,4% respondieron “De acuerdo”; 25,4% respondieron “Neutral”; 23,9% respondieron “En desacuerdo”; 11,3% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”, por lo que se puede corroborar que existen procedimientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil para poder implementar el régimen del servicio civil en la entidad, ya que existen directivas y reglamentos que sirven de soporte.

Tabla 4: Implementación de planificación de los recursos humanos por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	8,5	8,5
	En desacuerdo	16	22,5	31,0
	Neutral	15	21,1	52,1
	De acuerdo	25	35,2	87,3
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 4: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis, se viene planificando la elaboración de los documentos de gestión que solicita SERVIR para la implementación y culminación del proceso de tránsito.



Fuente: Tabla 4 - Elaboración: Los investigadores

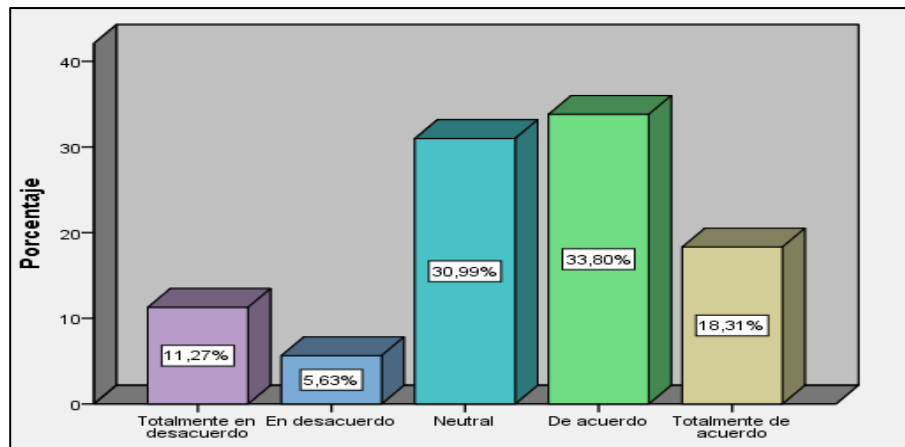
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 4 y gráfico 4 que, 35,2% respondieron "De acuerdo"; 22,5% respondieron "En desacuerdo"; 21,1% respondieron "Neutral"; 12,7% respondieron "Totalmente de acuerdo"; 8,5% respondieron "Totalmente en desacuerdo". De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar "De acuerdo". Por lo se puede corroborar que la en la entidad viene elaborando los documentos de gestión que se requieren para el tránsito, echo que se puede demostrar con el Plan de Desarrollo de Personas aprobado y otros documentos de gestión en proceso de adecuación.

Tabla 5: La organización de diseño de puestos que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	11,3	11,3
	En desacuerdo	4	5,6	16,9
	Neutral	22	31,0	47,9
	De acuerdo	24	33,8	81,7
	Totalmente de acuerdo	13	18,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 5: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta El diseño de puestos de la Municipalidad Distrital de Amarilis responde a las necesidades reales de su área o unidad.



Fuente: Tabla 5 - **Elaboración:** Los investigadores

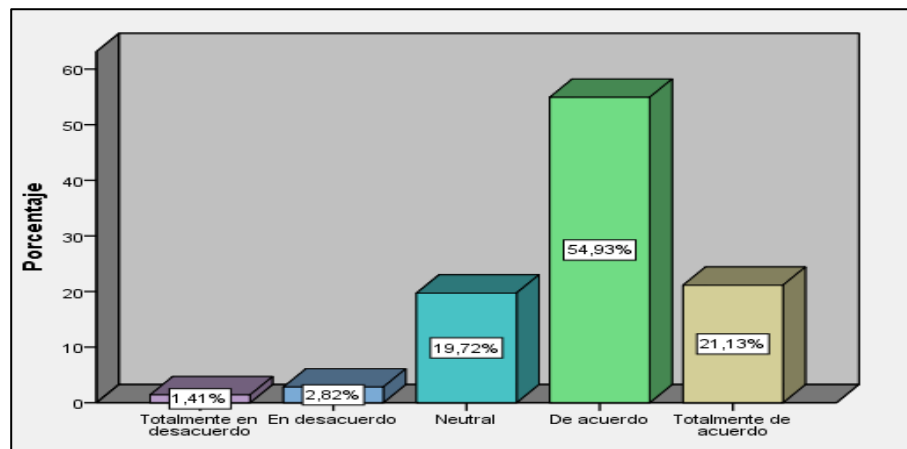
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 5 y Gráfico 5 que, 33,8% respondieron “De acuerdo”; 31,0% “Neutral”; 18,3% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 11,3% respondieron “Totalmente en desacuerdo”; 5,6% respondieron “En desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede corroborar que existe un buen diseño de puesto en la entidad, debido el personal tiene el perfil adecuado para ocupar los puestos asignados.

Tabla 6: La organización de administración de puestos que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4
	En desacuerdo	2	2,8	4,2
	Neutral	14	19,7	23,9
	De acuerdo	39	54,9	78,9
	Totalmente de acuerdo	15	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 06: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis la administración de puestos vigente requiere cambios para acogerse a los lineamientos de la Ley del Servicio Civil.



Fuente: Tabla 6 - **Elaboración:** Los investigadores

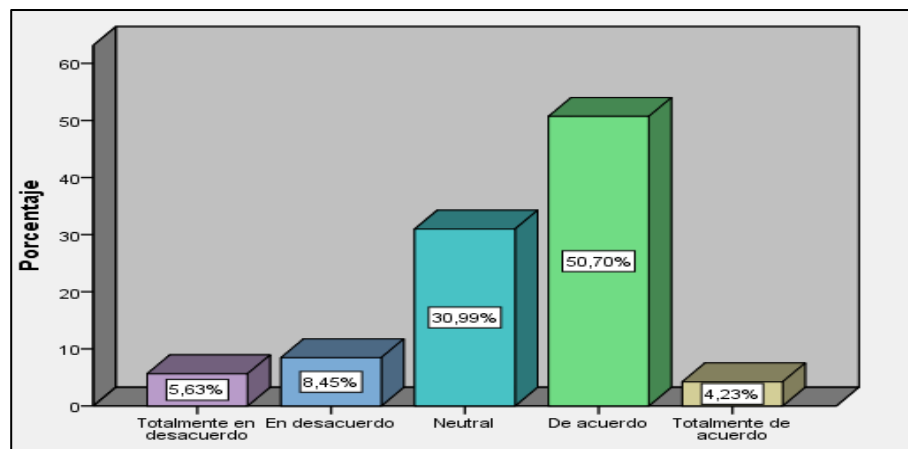
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 6 y Gráfico 6 que, 54,9% respondieron "De acuerdo"; 21,1% respondieron "Totalmente de acuerdo"; 19,7% respondieron "Neutral"; 2,8% respondieron "En desacuerdo"; 1,4% respondió "Totalmente en desacuerdo". De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar "De acuerdo". Por lo que se puede evidenciar que existe la necesidad de modificar la administración de puestos para acogerse a los lineamientos de servir, esto debido a que la entidad se encuentra en el actual proceso de tránsito.

Tabla 7: La gestión de la incorporación establecida por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	5,6
	En desacuerdo	6	8,5	14,1
	Neutral	22	31,0	45,1
	De acuerdo	36	50,7	95,8
	Totalmente de acuerdo	3	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 7: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La Gestión de la Incorporación establecida actualmente en la Municipalidad Distrital de Amarilis es beneficioso para la entidad.



Fuente: Tabla 7 - **Elaboración:** Los investigadores

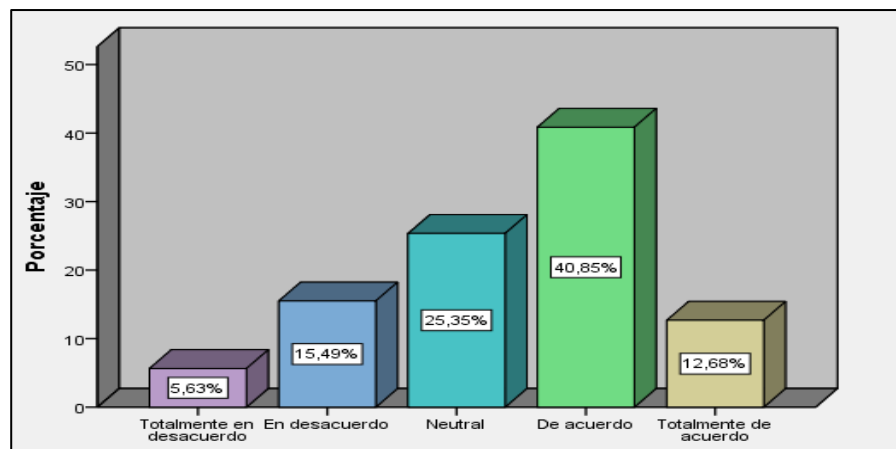
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 7 y Gráfico 7 que, 50,7% respondieron “De acuerdo”; 31,0% respondieron “Neutral”; 8,5% respondieron “En desacuerdo”; 5,6% respondieron “Totalmente en desacuerdo”; 4,2% respondieron “Totalmente de acuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo se evidencia que existe una buena gestión de la incorporación, es decir la entidad realiza una eficaz incorporación de nuevo personal, el cual cumple con el perfil requerido para el puesto a desarrollar.

Tabla 8: La Administración de personas que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	5,6
	En desacuerdo	11	15,5	21,1
	Neutral	18	25,4	46,5
	De acuerdo	29	40,8	87,3
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 8: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La Administración de personas que se viene realizando en la Municipalidad Distrital de Amarilis es óptima.



Fuente: Tabla 8 - **Elaboración:** Los investigadores

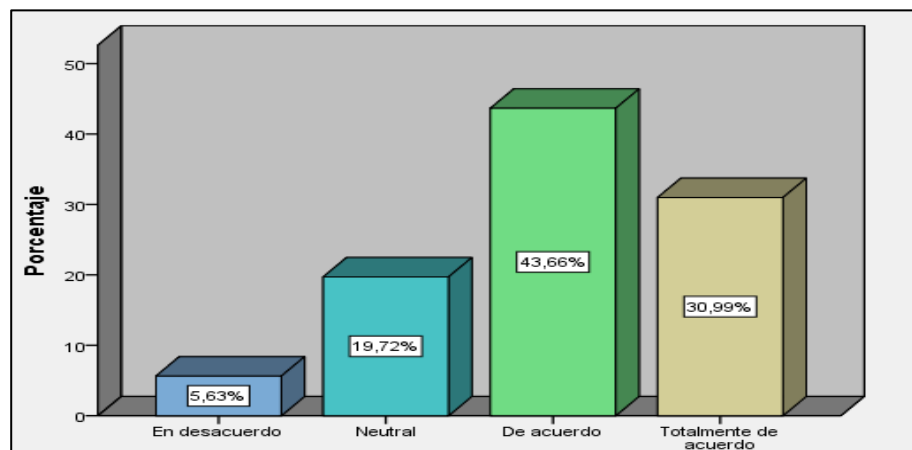
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 8 y Gráfico 8 que, 40,8% respondieron “De acuerdo”; 25,4% respondieron “Neutral”; 15,5% respondieron “En desacuerdo”; 5,6% respondieron “Totalmente en desacuerdo”; 5,6% respondieron “Totalmente de acuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede corroborar que en la entidad se realiza una óptima administración de personas, hecho que se evidencia con el buen control que se realiza al personal desde su incorporación hasta su desvinculación, así como la buena inducción que se realiza al personal que ingresa a laborar en la municipalidad.

Tabla 9: La evaluación de desempeño que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	5,6	5,6	5,6
Neutral	14	19,7	19,7	25,4
De acuerdo	31	43,7	43,7	69,0
Totalmente de acuerdo	22	31,0	31,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 9: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La evaluación permanente mejorará el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Fuente: Tabla 9 - **Elaboración:** Los investigadores

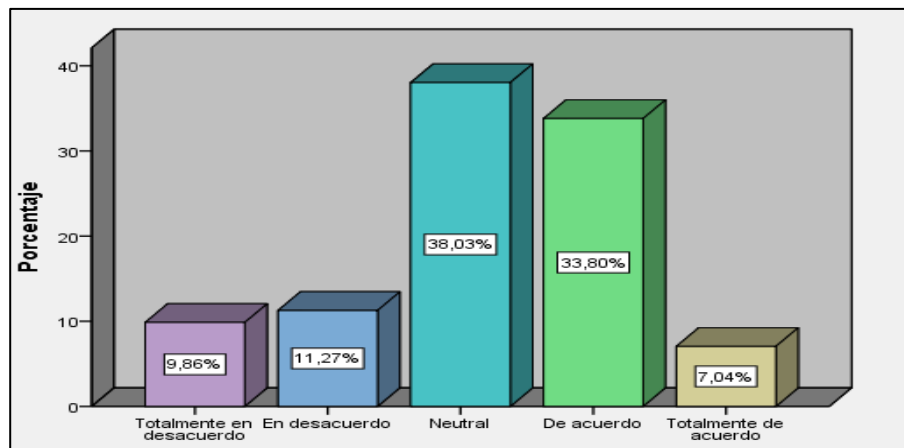
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 9 y Gráfico 9 que, 43,7% respondieron “De acuerdo”; 31% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 19,7% respondieron “Neutral”; 5,6% respondieron “En desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede ver que el personal de la entidad opina estar de acuerdo que se aplique una evaluación constante al personal ya que esto traerá como consecuencia mejorar el desempeño del personal de la Municipalidad, echo que se puede verificar con el bajo índice de desplazamiento de personal, debido a que se desempeñan bien en los puestos asignados.

Tabla 10: La administración de compensaciones que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	9,9	9,9
	En desacuerdo	8	11,3	21,1
	Neutral	27	38,0	59,2
	De acuerdo	24	33,8	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 10: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La Administración de las compensaciones se realiza de manera oportuna en la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Fuente: Tabla 10 - Elaboración: Los investigadores

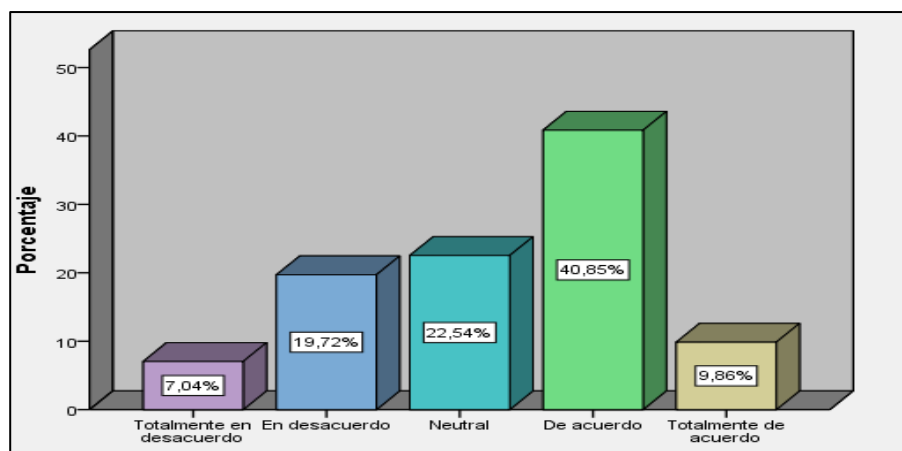
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 10 y Gráfico 10 que, 38% respondieron "Neutral"; 33,8% respondieron "De acuerdo"; 11,3% respondieron "En desacuerdo"; 9,9% respondieron "Totalmente en desacuerdo"; 7% respondieron "Totalmente de acuerdo". De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar "Neutral". Por lo que se puede evidenciar que la administración de compensaciones de la Municipalidad se encuentra en un estado neutral, es decir se presenta como normal, echo que se puede evidenciar con los pagos realizados mensualmente de manera puntual al personal de la entidad.

Tabla 11: La administración de pensiones que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	14	19,7	26,8
	Neutral	16	22,5	49,3
	De acuerdo	29	40,8	90,1
	Totalmente de acuerdo	7	9,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 11: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis existe una adecuada administración de pensiones.



Fuente: Tabla 11 - **Elaboración:** Los investigadores

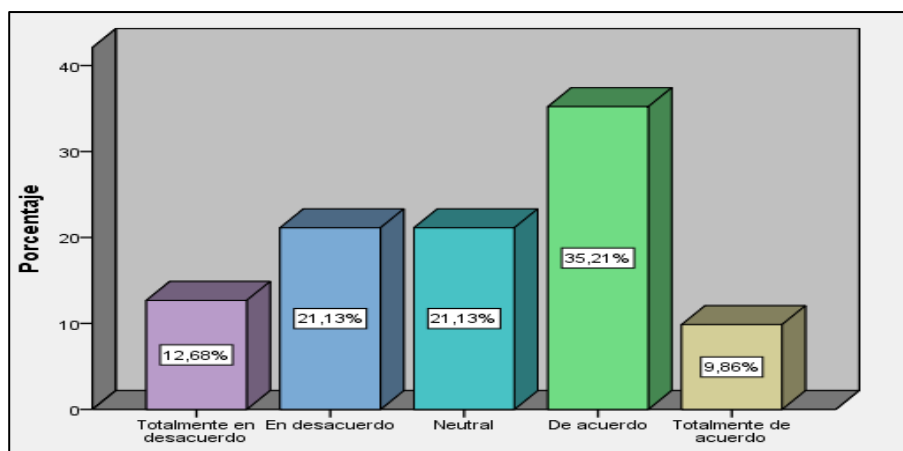
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 11 y Gráfico 11 que, 40,8% respondieron “De acuerdo”; 22,5% respondieron “Neutral”; 19,7% respondieron “En desacuerdo”; 9,9% respondieron “Totalmente en acuerdo”; 7% respondieron “Totalmente de desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que se realiza una adecuada administración de pensiones en la entidad, esto debido a que no existe el descontento del personal que percibe estos beneficios.

Tabla 12: La capacitación que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	9	12,7	12,7
	En desacuerdo	15	21,1	33,8
	Neutral	15	21,1	54,9
	De acuerdo	25	35,2	90,1
	Totalmente de acuerdo	7	9,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 12: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se vienen realizando capacitaciones para el personal.



Fuente: Tabla 12 - Elaboración: Los investigadores

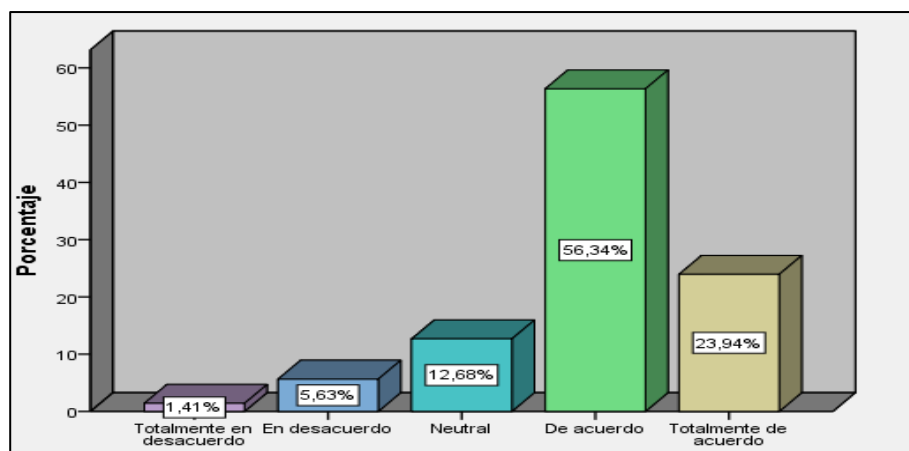
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 12 y Gráfico 12 que, 35,2% respondieron “De acuerdo”; 21,1% respondieron “Neutral”; 21,1% respondieron “En desacuerdo”; 12,7% respondieron “Totalmente en desacuerdo”; 9,9% respondieron “Totalmente de acuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que en la entidad se realizan constantemente capacitaciones al personal, echo que se puede verificar con el Plan de Desarrollo de Personas - PDP aprobado, el cual es un documento de gestión que contiene los planes de capacitación anual a desarrollarse.

Tabla 13: La progresión en la carrera que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4
	En desacuerdo	4	5,6	7,0
	Neutral	9	12,7	19,7
	De acuerdo	40	56,3	76,1
	Totalmente de acuerdo	17	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 13: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis debería existir progresión de la carrera en los distintos regímenes laborales.



Fuente: Tabla 13 - Elaboración: Los investigadores

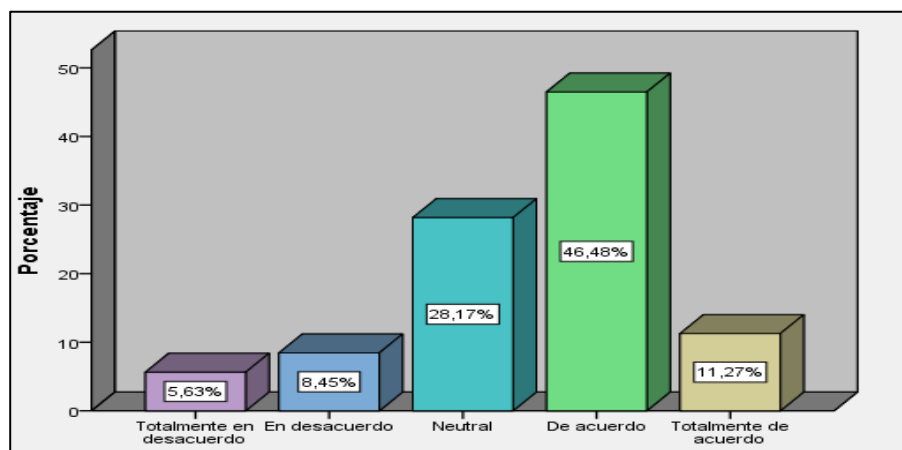
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 13 y Gráfico 13 que, 56,3% respondieron “De acuerdo”; 23,9% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 12,7% respondieron “Neutral”; 5,6% respondieron “En desacuerdo”; 1,4% respondió “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que el personal de la entidad desea progresión en la carrera indistintamente del régimen laboral del servidor, esto para conseguir un mayor nivel y categoría y así poder gozar de los beneficios que correspondan.

Tabla 14: La gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas que implementa la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	5,6
	En desacuerdo	6	8,5	14,1
	Neutral	20	28,2	42,3
	De acuerdo	33	46,5	88,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 14: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis existen relaciones laborales positivas entre el personal.



Fuente: Tabla 14 - **Elaboración:** Los investigadores

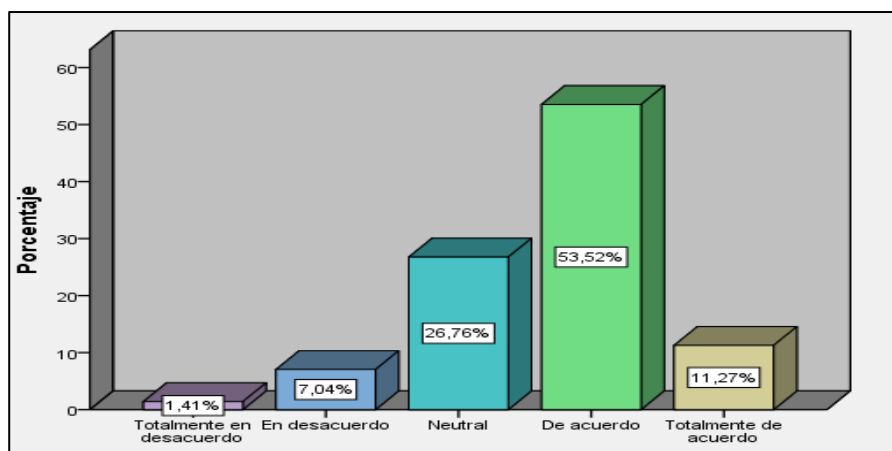
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 14 y Gráfico 14 que, 46,5% respondieron “De acuerdo”; 28,2% respondieron “Neutral”; 11,3% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 8,5% respondieron “En desacuerdo”; 5,6% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que existe relaciones laborales positivas entre el personal, esto debido a un buen clima organizacional apoya del área de bienestar social de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la entidad.

Tabla 15: La Seguridad y Salud en el trabajo que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4
	En desacuerdo	5	7,0	8,5
	Neutral	19	26,8	35,2
	De acuerdo	38	53,5	88,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 15: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis existe un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente: Tabla 15 - **Elaboración:** Los investigadores

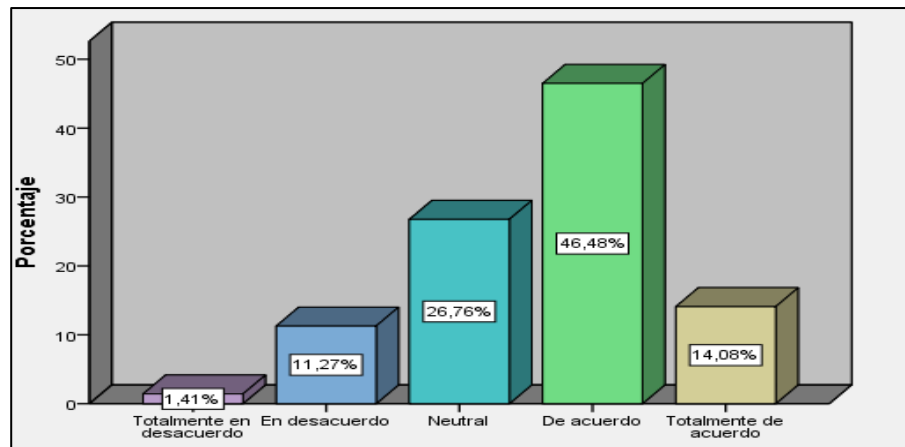
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 15 y Gráfico 15 que, 53,5% respondieron "De acuerdo"; 23,9% respondieron "Neutral"; 12,7% respondieron "Neutral"; 5,6% respondieron "En desacuerdo"; 1,4% respondió "Totalmente en desacuerdo". De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar "De acuerdo". Por lo que se puede evidenciar que en la municipalidad tiene un plan de seguridad de salud en el trabajo, el mismo que tiene la aprobación del titular y del personal para su aplicación y se encuentra vigente durante la investigación.

Tabla 16: El bienestar social que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4
	En desacuerdo	8	11,3	12,7
	Neutral	19	26,8	39,4
	De acuerdo	33	46,5	85,9
	Totalmente de acuerdo	10	14,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 16: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la MDA se desarrolla apropiadamente las actividades de bienestar social para el personal.



Fuente: Tabla 16 - Elaboración: Los investigadores

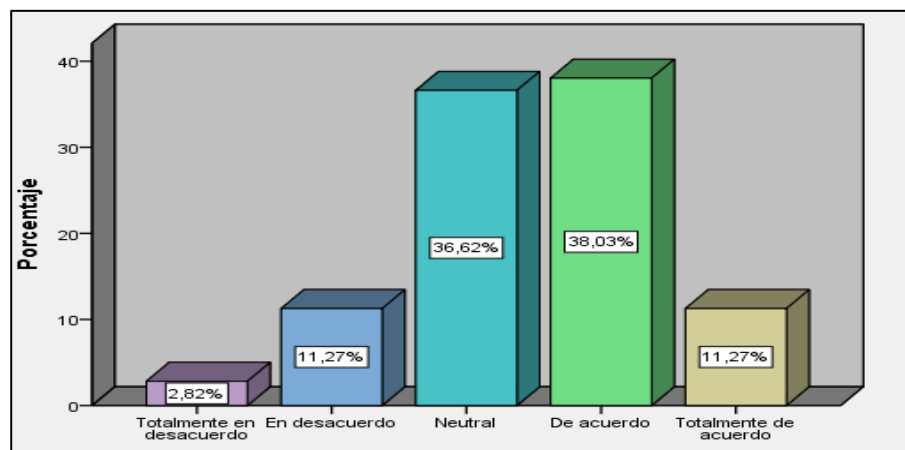
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 16 y Gráfico 16 que, 46,5% respondieron “De acuerdo”; 26,8% respondieron “Neutral”; 14,1% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 11,3% respondieron “En desacuerdo”; 1,4% respondió “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que se desarrollan apropiadamente las actividades de bienestar social, echo que se puede evidenciar con la implementación de la oficina de bienestar social en la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Tabla 17: La implementación de una cultura organizacional por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2,8	2,8
	En desacuerdo	8	11,3	14,1
	Neutral	26	36,6	50,7
	De acuerdo	27	38,0	88,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 17: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta Existe una buena cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Fuente: Tabla 17 - **Elaboración:** Los investigadores

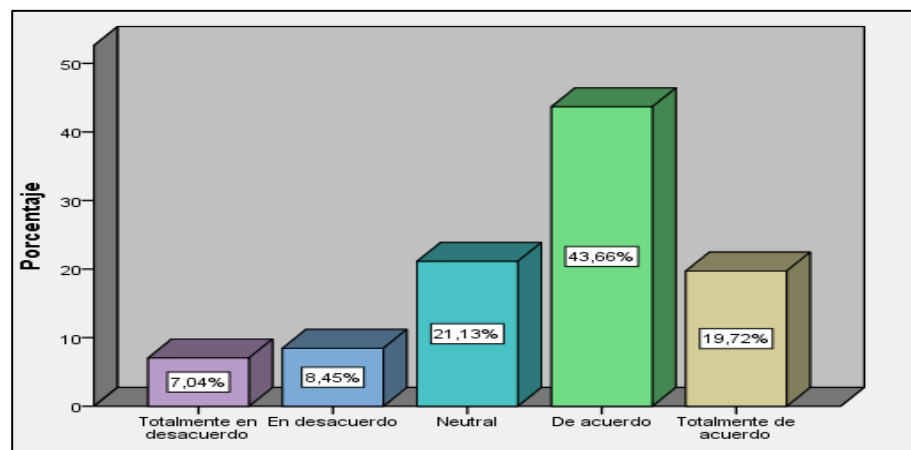
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 17 y Gráfico 17 que, 38% respondieron “De acuerdo”; 36,6% respondieron “Neutral”; 11,3% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 11,3% respondieron “En desacuerdo”; 2,8% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que en la Municipalidad existe una buena cultura organizacional, echo que se puede evidenciar por la alta interacción que tiene la entidad con su personal con capacitaciones, inducción, evaluación de desempeño, etc.

Tabla 18: La implementación del clima organizacional por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	6	8,5	15,5
	Neutral	15	21,1	36,6
	De acuerdo	31	43,7	80,3
	Totalmente de acuerdo	14	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 18: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta Existe un buen clima laboral en su área de trabajo.



Fuente: Tabla 18 - Elaboración: Los investigadores

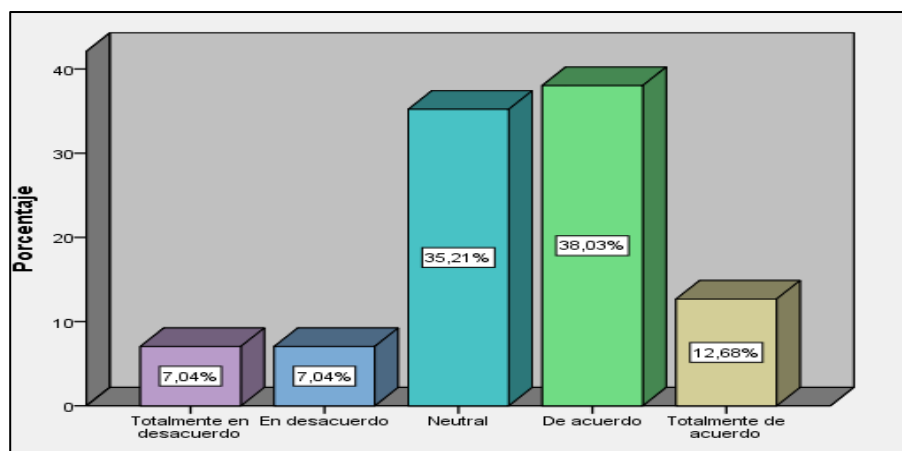
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 18 y Gráfico 18 que, 43,7% respondieron “De acuerdo”; 21,1% respondieron “Neutral”; 22,5% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 8,5% respondieron “En desacuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que existe un buen clima laboral en la entidad, ya que el personal manifiesta sentirse cómodo en el área de trabajo así como con sus colegas.

Tabla 19: Implementación de la comunicación interna que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	5	7,0	14,1
	Neutral	25	35,2	49,3
	De acuerdo	27	38,0	87,3
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 19: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis existe una buena comunicación entre el personal.



Fuente: Tabla 19 - Elaboración: Los investigadores

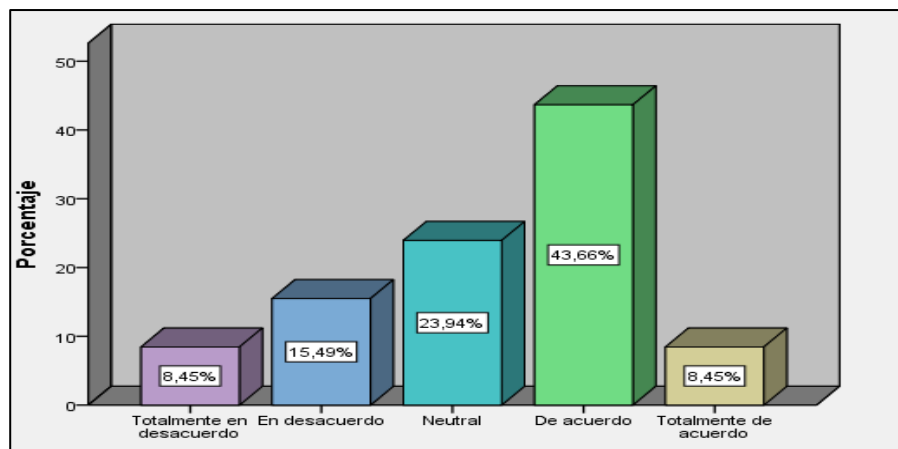
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 19 y Gráfico 19 que, 38,0% respondieron "De acuerdo"; 35,2% respondieron "Neutral"; 12,7% respondieron "Totalmente de acuerdo"; 7,0% respondieron "En desacuerdo"; 7,0% respondieron "Totalmente en desacuerdo". De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar "De acuerdo". Por lo que se puede evidenciar que existe una buena comunicación entre el personal de la entidad, esto debido a que las áreas aúnan esfuerzos para apoyarse entre si y sus colaboradores, echo que se corrobora con la gran cantidad de reuniones de trabajo así como el dialogo lateral y horizontal entre el personal de la entidad.

Tabla 20: El reclutamiento que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	8,5	8,5
	En desacuerdo	11	15,5	23,9
	Neutral	17	23,9	47,9
	De acuerdo	31	43,7	91,5
	Totalmente de acuerdo	6	8,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 20: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se realiza de manera óptima el proceso de reclutamiento de personal.



Fuente: Tabla 20 - **Elaboración:** Los investigadores

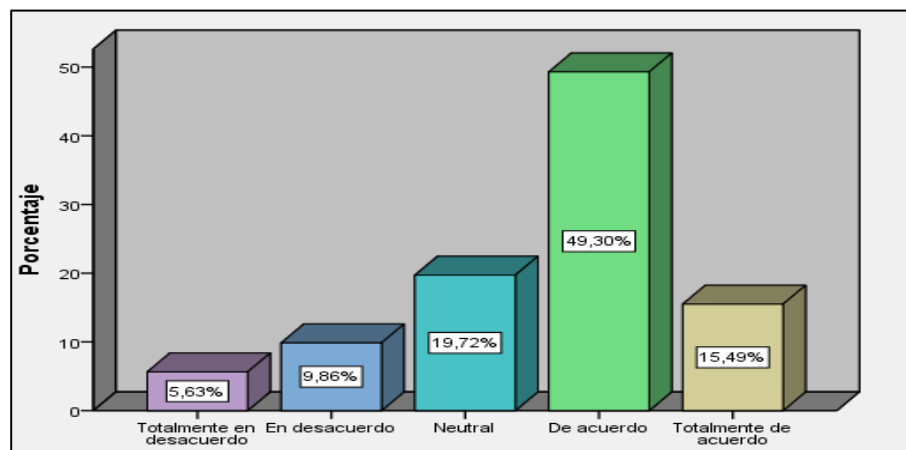
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 20 y Gráfico 20 que, 43,7% respondieron “De acuerdo”; 23,9% respondieron “Neutral”; 15,5% respondieron “En desacuerdo”; 8,5% respondieron “Totalmente en desacuerdo”; 8,5% respondieron “Totalmente de acuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se evidencia que existe un buen reclutamiento de personal, echo que se puede evidenciar ya que en la Municipalidad constantemente se vienen realizando procesos de selección para el personal obrero y administrativo, los mismo que responden favorablemente a los perfiles requeridos.

Tabla 21: La selección de personal que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	5,6
	En desacuerdo	7	9,9	15,5
	Neutral	14	19,7	35,2
	De acuerdo	35	49,3	84,5
	Totalmente de acuerdo	11	15,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 21: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se realiza la selección de personal con todas las formalidades para que se lleve a cabo un proceso adecuado.



Fuente: Tabla 21 - **Elaboración:** Los investigadores

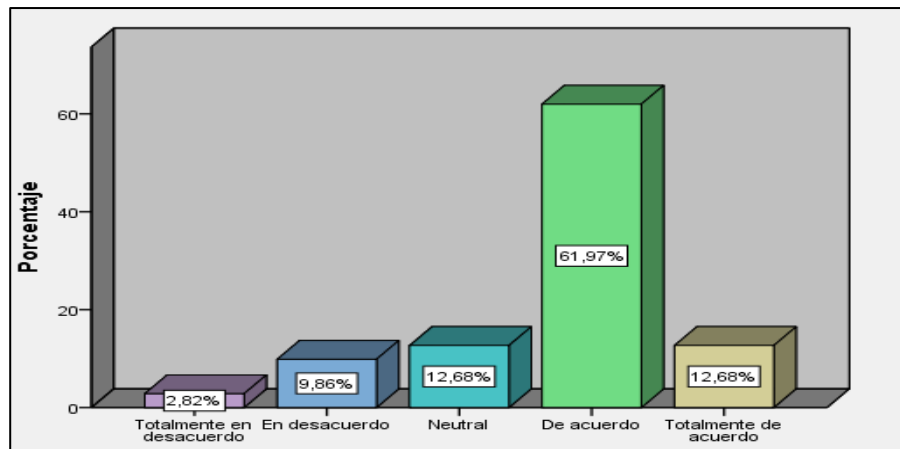
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 21 y Gráfico 21 que, 49,3% respondieron “De acuerdo”; 19,7% respondieron “Neutral”; 15,5% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 9,9% respondieron “En desacuerdo”; 5,6% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se evidencia que en la entidad se realizan los procesos de selección con todas las formalidades del caso y respetando la normativa, conforme a ley y respetando el debido proceso.

Tabla 22: Gestión del despido de los trabajadores que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2,8	2,8
	En desacuerdo	7	9,9	12,7
	Neutral	9	12,7	25,4
	De acuerdo	44	62,0	87,3
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 22: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se gestiona eficientemente el despido, en base a las normativas y conforme a ley.



Fuente: Tabla 22 - Elaboración: Los investigadores

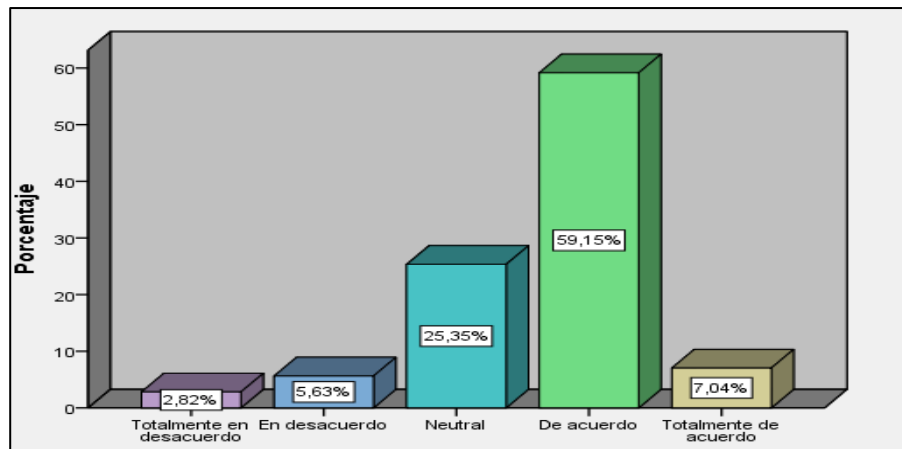
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 22 y Gráfico 22 que, 62,0% respondieron “De acuerdo; 12,7% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 12,7% respondieron “Neutral”; 9,9% respondieron “En desacuerdo”; 2,8% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que se realizar un debido proceso de desvinculación con el personal, así como respetando la normativa, conforme a ley y respetando el debido proceso.

Tabla 23: La gestión del desempeño que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2,8	2,8
	En desacuerdo	4	5,6	8,5
	Neutral	18	25,4	33,8
	De acuerdo	42	59,2	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 23: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La gestión del desempeño que se realiza en la Municipalidad Distrital de Amarilis le parece conveniente y/o adecuada.



Fuente: Tabla 23 - Elaboración: Los investigadores

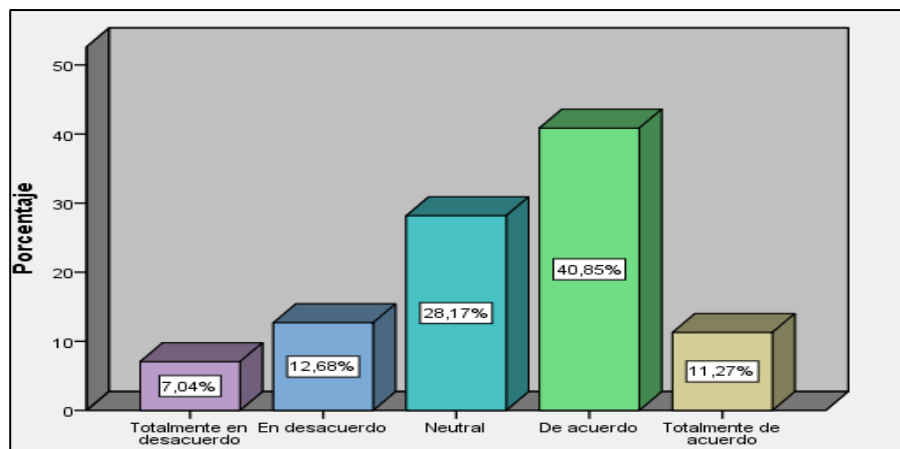
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 23 y Gráfico 23 que, 59,2% respondieron “De acuerdo”; 25,4% respondieron “Neutral”; 7,0% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 5,6% respondieron “En desacuerdo”; 2,8% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que se realiza una buena gestión del desempeño en la entidad, esto debido a que la entidad se preocupa para mejorar el desempeño de sus colaboradores, por lo que se realizan capacitaciones constantemente.

Tabla 24: La formación de los trabajadores que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	9	12,7	19,7
	Neutral	20	28,2	47,9
	De acuerdo	29	40,8	88,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 24: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La formación en la Municipalidad Distrital de Amarilis responde a sus expectativas y contribuye a mejorar su desempeño.



Fuente: Tabla 24 - **Elaboración:** Los investigadores

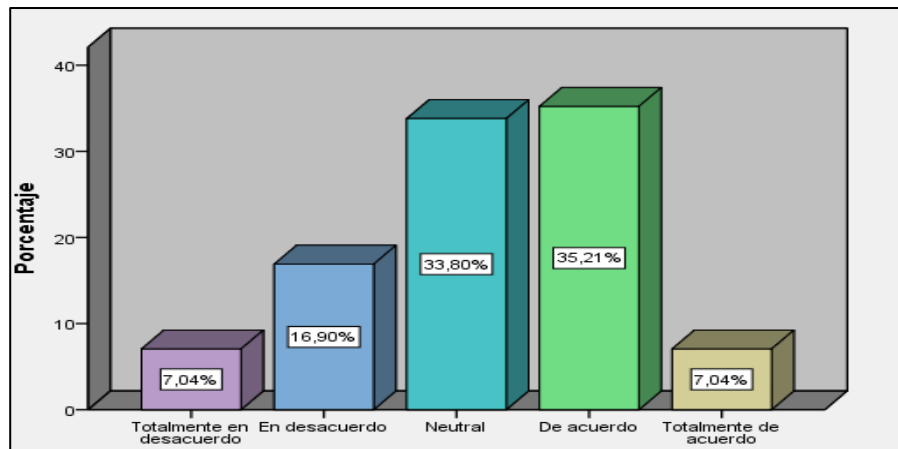
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 24 y Gráfico 24 que, 40,8% respondieron “De acuerdo”; 28,2% respondieron “Neutral”; 12,7% respondieron “En desacuerdo”; 11,3% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que la formación en la entidad responde a las expectativas del personal y ayudan a mejorar su desempeño, esto debido a las constantes capacitaciones al personal que ayudan al personal a adquirir nuevas habilidades y que así contribuyan al logro de objetivos.

Tabla 25: El desarrollo de la carrera profesional que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	12	16,9	23,9
	Neutral	24	33,8	57,7
	De acuerdo	25	35,2	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 25: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta En la Municipalidad Distrital de Amarilis se establece una política de desarrollo de la carrera profesional para el personal.



Fuente: Tabla 25 - **Elaboración:** Los investigadores

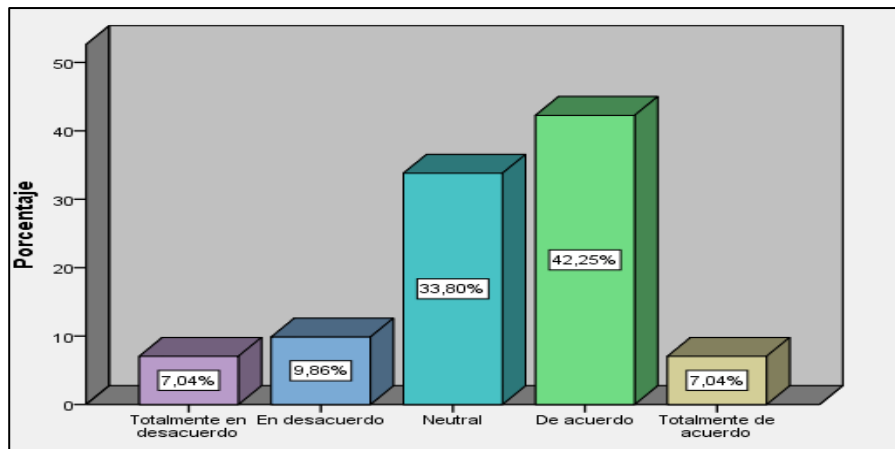
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 25 y Gráfico 25 que, 35,2% respondieron “De acuerdo”; 33,8% respondieron “Neutral”; 16,9% respondieron “En desacuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se evidencia que existe una buena política de desarrollo de la carrera profesional para el personal, ya el personal con buen desempeño puede realizar pasantías, cursos, diplomados, entre otros, que permite poder desarrollarse intelectual y profesionalmente.

Tabla 26: La gestión de la retribución que realiza la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	7,0	7,0
	En desacuerdo	7	9,9	16,9
	Neutral	24	33,8	50,7
	De acuerdo	30	42,3	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 26: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La gestión de la retribución en la Municipalidad Distrital de Amarilis, se realiza de manera adecuada.



Fuente: Tabla 26 - Elaboración: Los investigadores

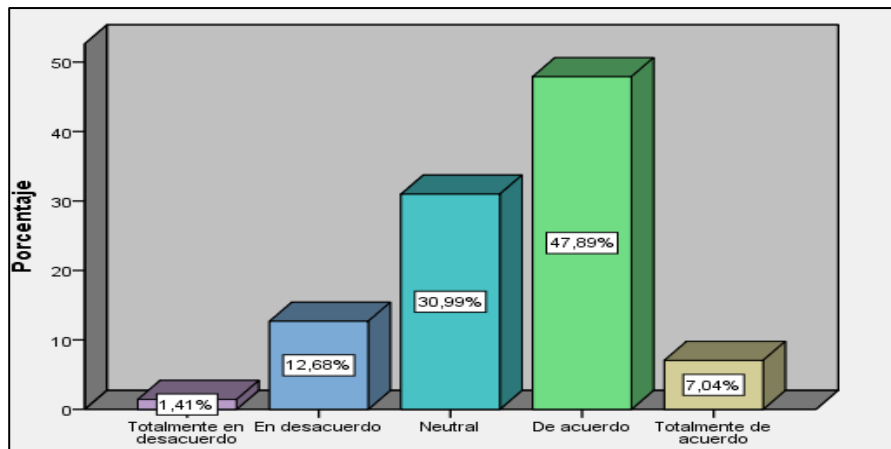
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 26 y Gráfico 26 que, 42,3% respondieron “De acuerdo”; 33,8% respondieron “Neutral”; 9,9% respondieron “En desacuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que el personal está conforme con la actual gestión de la retribución ya que consideran que perciben una remuneración justa por el trabajo realizado, asimismo que reciben sus remuneraciones puntualmente y en el plazo previsto.

Tabla 27: El diseño de prestaciones sociales implementados por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4
	En desacuerdo	9	12,7	14,1
	Neutral	22	31,0	45,1
	De acuerdo	34	47,9	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - **Elaboración:** Los investigadores

Gráfico 27: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta El diseño de las prestaciones sociales establecidas en el sector público, están implementadas en la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Fuente: Tabla 27 - **Elaboración:** Los investigadores

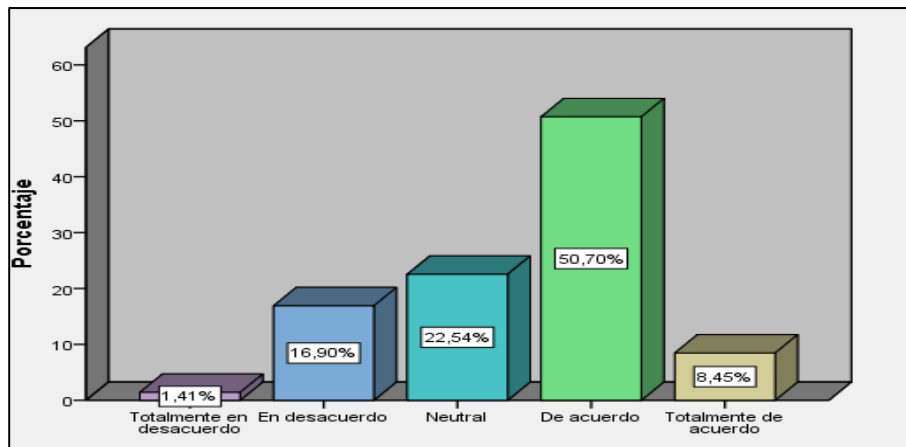
Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 27 y Gráfico 27 que, 47,9% respondieron “De acuerdo”; 31,0% respondieron “Neutral”; 12,7% respondieron “En desacuerdo”; 7,0% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 1,4% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se evidencia que el personal está conforme con las prestaciones sociales establecidas en el en la Municipalidad, respetando la normativa y conforme a ley.

Tabla 28: La administración de prestaciones sociales que brinda la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	12	16,9	16,9	18,3
Neutral	16	22,5	22,5	40,8
De acuerdo	36	50,7	50,7	91,5
Totalmente de acuerdo	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de la Encuesta (anexo 01) - Elaboración: Los investigadores

Gráfico 28: Gráfico de barras se aprecia a los encuestados quienes son los servidores públicos de la entidad, a los que se les aplicó la pregunta La administración de prestaciones sociales que se brindan en la Municipalidad Distrital de Amarilis, son para el beneficio del personal.



Fuente: Tabla 28 - Elaboración: Los investigadores

Análisis e interpretación: Se observa en la tabla 28 y Gráfico 28 que, 50,7% respondieron “De acuerdo”; 22,5% respondieron “Neutral”; 16,9% respondieron “En desacuerdo”; 8,5% respondieron “Totalmente de acuerdo”; 1,4% respondieron “Totalmente en desacuerdo”. De lo que se concluye que el mayor número de personas manifiestan estar “De acuerdo”. Por lo que se puede evidenciar que el personal está conforme con la actual administración de prestaciones sociales que se brindan al personal de la entidad, los mismo que son en pro de cautelar en bienestar y salud del personal.

4.2 Prueba de hipótesis

Para el presente trabajo de tesis se utilizó la Prueba de Chi Cuadrado, “esta prueba permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas (cualitativas). Es necesario resaltar indica si existen o no una relación entre las variables” (Gómez, 2008, p, 3), calculado por medio de una tabla de contingencia o tabulación cruzada.

Los realizar la contrastación de hipótesis, se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. Formulación de la hipótesis nula (H_0) y de investigación (H_i)
- b. Valor de significancia 5% (0.05)
- c. Determinación del estadístico de prueba: Prueba de chi-cuadrado
- d. Decisión de resultados

Si $P < 0.05$, se rechaza la H_0

Si $P > 0.05$, se acepta la H_0

Hipótesis General

Al formular la investigación, se consideraron las siguientes hipótesis:

H_i : Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

H_0 : Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil no tienen un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Cálculo del estadístico de prueba.

Tabla 29: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,318 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	37,181	12	,000
Asociación lineal por lineal	27,360	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 01

Hi: La Planificación de Políticas tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Planificación de Políticas no tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 30: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Planificación de políticas de Recursos Humanos * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el

procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,450 ^a	16	,001
Razón de verosimilitudes	23,802	16	,094
Asociación lineal por lineal	3,603	1	,058
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,001 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Planificación de Políticas tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 02

Hi: La Organización del trabajo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Organización del trabajo y su distribución no tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 31: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Organización del trabajo y su distribución * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,039 ^a	16	,031
Razón de verosimilitudes	24,567	16	,078
Asociación lineal por lineal	14,628	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 20 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,031 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Organización del trabajo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 03

Hi: La Gestión del empleo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Gestión del empleo y su distribución no tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 32: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Gestión del empleo * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,210 ^a	16	,000
Razón de verosimilitudes	33,056	16	,007
Asociación lineal por lineal	21,838	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 20 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión del empleo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 04

Hi: La Gestión del rendimiento tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Gestión del rendimiento no tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 33: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Gestión del rendimiento * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,277 ^a	12	,014
Razón de verosimilitudes	26,237	12	,010
Asociación lineal por lineal	3,910	1	,048
N de casos válidos	71		

a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,014 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión del rendimiento tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 05

Hi: La Gestión de la compensación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Gestión de la compensación no tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 34: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Gestión de la compensación * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,413 ^a	16	,000
Razón de verosimilitudes	60,021	16	,000
Asociación lineal por lineal	38,199	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 20 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión de la compensación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 06

Hi: La Gestión del desarrollo y capacitación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Gestión del desarrollo y capacitación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 35: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Gestión del desarrollo y capacitación * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	97,486 ^a	16	,000
Razón de verosimilitudes	39,145	16	,001
Asociación lineal por lineal	23,620	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 20 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión del desarrollo y capacitación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Hipótesis específica 07

Hi: La Gestión de las relaciones humanas y sociales tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Ho: La Gestión de las relaciones humanas y sociales tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

Tabla 36: Realizado la tabla de contingencia o tabulación cruzada de Gestión de las relaciones humanas y sociales * Gestión de Recursos Humanos mediante el uso del software estadístico SPSS V21 y el procedimiento de chi-cuadrado, en donde se obtuvieron los siguientes valores:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,408 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	58,737	12	,000
Asociación lineal por lineal	36,572	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 16 casillas (80,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Interpretación: Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión de las relaciones humanas y sociales tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este último capítulo de la investigación se presenta la discusión de resultados, las que se realizaron analizando los resultados planteados en los objetivos contrastándolos con los antecedentes, las mismas que se detallan a continuación:

- **RESPECTO A LOS OBJETIVOS**

El objetivo general de la investigación fue: determinar el efecto que tienen los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2020, por lo que se realizó el trabajo de investigación directamente con el personal de la Municipalidad Distrital de Amarilis, el mismo que a través de un cuestionario estructurado con respuestas cerradas, y de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables que se planteó al iniciar el trabajo de investigación, los cuales fueron con las bases teóricas citadas paginas anteriores. El nivel de investigación fue descriptivo y el tipo de investigación fue aplicado fue aplicado, con una muestra de 71 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, para fines de demostración estadística se utilizó el procedimiento Chi cuadrada o χ^2 , calculado en el aplicativo del SPSS.

Los resultados de la prueba estadística indicaron que para el contraste de hipótesis entre las variables de estudios: Los Subsistema de la Ley del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos, existe un de significancia de 0,05 el cual significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto positivo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020 esto se evidencia en la tabla 29.

- **RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.**

Al momento de estructurar la investigación se mencionaron los antecedentes de trabajos que tienen relación directa con la investigación presentada, que señalamos a continuación:

- A. Tesis titulada **“La Ley del Servicio Civil (Ley 30057), y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2018”**, cuyos autores son Espinoza, S., Moscoso, S., & Torres, Y. egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, en el año 2019; el trabajo ha llegado a las siguientes conclusiones, entre otras: Se estableció que la Ley Servir a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. **Coincidimos** con la conclusión 1, toda vez que se ha podido comprobar que Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto positivo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, en el extremo que los Subsistemas comprenden: la Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y Capacitación, entre otras.
- B. Tesis Tesis titulada **“Impacto de la Ley Servir sobre el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Pataz - Tayabamba 2016”**, cuyo autor es Guanilo, L. egresados de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, en el año 2017; el trabajo ha llegado a las siguientes conclusiones,

entre otras: Los servidores públicos de la UGEL Pataz, consideran que las capacitaciones que se brindarán bajo la nueva Ley del Servicio Civil, perfeccionaron sus capacidades y habilidades e impulsarían su profesionalización respaldados por la certificación que se les otorgaría. **Coincidimos** con la conclusión 4 al cual llego el tesista mencionado en la parte superior, toda vez que se evidencia que la Gestión de la capacitación tiene un efecto positivo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

- C. Tesis titulada “**La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del Cusco, periodo 2016**” cuyo autor es Rueda, S. licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el año 2017; el trabajo ha llegado a las siguientes conclusiones, entre otras: La gestión pública se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en los trabajadores administrativos del gobierno regional del Cusco, los resultados muestran haber alcanzado un nivel de relación satisfactorio; así lo demuestra los resultados siendo que, la gestión pública alcanzó un promedio de 67,48 puntos y la gestión de recursos humanos alcanzó un promedio de 70,94 puntos, que lo confirmaron los 50 jerárquicos y personal administrativos, esto refleja que una buena gestión pública ayuda a desarrollar una buena gestión de recursos humanos dentro del gobierno regional de Cusco. **Coincidimos** con la conclusión 1, toda vez que se ha podido comprobar que la correcta Gestión de Recursos Humanos tienen un efecto positivo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, el cual es una entidad de gobierno local en donde es aplicable la gestión pública.

- D. Tesis titulada **“Relación entre la Ley del Servicio Civil y la Cultura Organizacional de los trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios - 2018”** cuyos autores son Valeria, L., Calla, R. egresado de la carrera de derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en el año 2018; el trabajo ha llegado a las siguientes conclusiones, entre otras: Se dio a conocer la relación significativa entre la gestión del rendimiento dispuesta en la ley del servicio civil y la cultura organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios en el año 2018, conforme está acreditado en la Tabla 12, sobre correlación entre la dimensión Gestión de Capacitación y Cultura organizacional, según la tabla 12, el p-valor “sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe Correlación significativa entre la dimensión Gestión de Capacitación y Cultura organizacional. **Coincidimos** con la conclusión 3, toda vez que la Gestión del Rendimiento tiene un efecto positivo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- E. Tesis titulada **Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de los Recursos Humanos en la municipalidad provincial Sánchez Carrión periodo 2018”** cuyo autor es Vera, J. estudiante de la Universidad Nacional de Trujillo, en el año 2019; el trabajo ha llegado a las siguientes conclusiones, entre otras: Se determinó que existen una incidencia positiva y significativa entre las variables Ley del Servicio Civil y Gestión de los Recursos Humanos, esto se evidencia con la existencia de una correlación ($r = 0.89$), indicando que la Ley del Servicio Civil incide positivamente en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión. **Coincidimos** con la conclusión 1, toda vez que esta investigación se ha podido demostrar que la implementación de los Subsistemas de la Ley del

Servicios Civil tienen un efecto positivo en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

CONCLUSIONES

Teniendo en consideración los objetivos propuestos al iniciar la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado el efecto significativo que tiene la Planificación de Políticas en la Gestión de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. Esto debido a la implementación progresiva de estrategias, políticas, procedimientos y planificación de los Recursos Humanos, el mismo que se evidencia en la Tabla 30.
2. Se ha determinado el efecto significativo que tiene la Organización del trabajo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. Ya que se demostró que el diseño de puesto de la entidad responde a las necesidades del personal y se evidencio la existencia de una administración de puestos, el mismo que se evidencia en la Tabla 31.
3. Se ha determinado el efecto significativo que tiene la Gestión del empleo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. Hecho que se puede demostrar ya que existe una adecuada gestión de la incorporación, así como de la Administración de personas, el cual se evidencia en la Tabla 32.
4. Se ha determinado el efecto significativo que tiene la Gestión del rendimiento en la Gestión de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. Debido a que el personal considera que la evaluación de desempeño permanente ayuda a mejorar el desempeño, el cual se puede evidenciar en la Tabla 33.
5. Se ha determinado el efecto significativo que tiene la Gestión de la compensación en la Gestión de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de

Amarilis, 2020. Ya que se pudo demostrar que la administración de compensaciones y pensiones se realizan de manera adecuada y oportuna, hecho que es demostrable en la Tabla 34.

6. Se determinado el efecto significativo que tiene la Gestión del desarrollo y capacitación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. Ya que se vienen realizando capacitaciones y se brinda la oportunidad al personal para que puedan realizar su progresión de la carrera, el mismo que se evidencia en la Tabla 35.
7. Se ha determinado el efecto significativo que tiene la Gestión de las relaciones humanas y sociales en la Gestión de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. Esto debido a que se pudo demostrar la existencia de buenas relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, comunicación interna, clima y cultura organizacional, el cual se puede evidenciar en la Tabla 36.

SUGERENCIAS

Partiendo de las conclusiones obtenidas en la presente investigación, se plantea las siguientes sugerencias:

1. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, le dé mayor énfasis a la planificación de políticas que se vienen implementando respecto al proceso de tránsito de la implementación de régimen único de la ley del servicio civil, Ley N.º 30057.
2. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis realicen cambios en la actual administración de puesto, debido a que en la actualidad carece de orientación para poder alinearse a los nuevos requerimientos solicitados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
3. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis siga realizando una óptima administración de personas y una implementación progresiva de tecnologías que permitan una eficaz y eficiente gestión del empleo.
4. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis realice una constante evaluación de desempeño al personal a efectos que puedan mejorar su rendimiento laboral e identificar sus fortalezas y debilidades.
5. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, pueda implementar nuevas políticas que permitan optimizar la gestión de las compensaciones, ya que si bien cierto, muchos indican estar de acuerdo, existe un grupo que manifiesta no estar de acuerdo con la administración actual de sus remuneraciones.
6. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de

Amarilis realice una constante búsqueda e identificación de brechas, falta de conocimientos y habilidades del personal, para que se les pueda brindar la debida y oportuna capacitación, y que esto se vea reflejado en una mejor atención al público.

7. Que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, implemente estrategias de trabajo respecto a la comunicación interna y cultura organizacional, a efectos de transformar grupos de trabajo en equipos de alto desempeño que tengan una sinergia positiva entre ellos y estén orientados al logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- Castillo Contreras, R. C. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. Estado de México. RED TERCER MILENIO S.C.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill.
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. Laurus.
- García, V. M. (2012). Gestión de Recursos Humanos. ANTEQUETERA, Málaga: IC editorial.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Gómez, O. T. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. Industrial data.
- Grados Espinosa, J. A. (2014). Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal (4a. ed.). México D.F, Mexico: Editorial El Manual Moderno.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México 1997.
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento., p.83.
- Madero Gómez, S., Ariskuren Eleta, A., Baniandrés Avendaño, Y., Eizaguirre Zarza, A. (2008). La retribución: Una herramienta para el crecimiento y mejora de las empresas. Universidad de Deusto. Bilbao.
- Sierra Bravo, R. (2001). Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios. 14ava. Ed. España: Paraninfo.
- Tamayo, M., (2012), El proceso de la investigación científica. México D. F., México: Limusa.

Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. San Marcos.

TESIS

Espinoza, S., Moscoso, S., & Torres, Y. (2019). La ley del Servicio Civil (Ley 30057), y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2018. Tesis para optar el título de Contador Público. (Tesis de pregrado). Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco. 127 pp.

Guanilo, L. (2017). Impacto de la Ley Servir sobre el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Pataz-Tayabamba 2016. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración. Tesis para obtener el título de licenciado en Administración. (Tesis de Pregrado). Escuela Profesional de Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Tayabamba. 116 pp.

Rueda, S. (2018). La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del cusco, periodo 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública. (Tesis de Posgrado). Escuela de Posgrado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. 127 pp.

Valencia, L., Calla, R. (2018). Relación entre la Ley del Servicio Civil y la Cultura Organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018. Tesis para optar el título profesional de abogado. (Tesis de Pregrado). Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Puerto Maldonado. 128 pp.

Véliz Martínez, P. L. y Jorna Calixto, A. R. (2014). Evolución histórica y perspectivas futuras de la medicina intensiva y emergencia como especialidad en Cuba. Educación Médica Superior, 28(3), 592-602.

Vera, J. (2019). Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018. Tesis para optar el Grado de Maestra en Ciencias Económicas. (Tesis de Posgrado). Unidad de Posgrado en Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. 131 pp.

LINKOGRAFIA

- <https://bit.ly/3jvGsCF>
- <https://bit.ly/35ZizR3>
- <https://bit.ly/3uskln6>
- <https://bit.ly/3DX1RhP>
- <https://bit.ly/3uunCCA>
- <https://bit.ly/3O0mVsh>
- <https://bit.ly/3rfANFr>
- <https://bit.ly/3utT17O>
- <https://bit.ly/3DX3xry>
- <https://bit.ly/3vSMiVJ>
- <https://bit.ly/39znxVV>
- <https://bit.ly/3vU77jF>
- <https://bit.ly/396o9C8>
- <https://bit.ly/3PI5IKS>
- <https://bit.ly/3M0E17W>
- <https://bit.ly/3FoFz9n>
- <https://bit.ly/3KWdYxx>
- <https://bit.ly/3kPzid9>
- <https://bit.ly/3kTF4uC>
- <https://bit.ly/3vRnyNN>

- <https://bit.ly/3KPeCwJ>
- <https://bit.ly/37rb7yT>
- <https://bit.ly/3sihYSw>
- <https://bit.ly/38bOO0p>
- <https://bit.ly/3FsLzht>
- <https://bit.ly/3kTFZv4>
- <https://bit.ly/39LlKWx>
- <https://bit.ly/3Fv58FW>
- <https://bit.ly/3KWtMQw>
- <https://bit.ly/3wg9GeL>
- <https://bit.ly/3smlHOH>
- <https://bit.ly/3w9Nt2d>
- <https://bit.ly/3P2VazM>
- <https://bit.ly/3927ole>
- <https://bit.ly/3w9NPG5>
- <https://bit.ly/3FpAjCc>
- <https://bit.ly/3MQtZq2>

OTROS

Constitución Política del Perú del año 1993.

Decreto Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, publicada el 03 de julio de 2013.

Decreto Supremo N.º 138-2014-EF Reglamento de Compensaciones de la ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM Reglamento General de la ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Ley Orgánica de Municipalidades Ley N.º 27972.

Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>PROBLEMAS GENERAL</p> <p>¿Cuál es el efecto que tienen los subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el efecto que tiene la Planificación de Políticas en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? • ¿Cuál es el efecto que tiene la Organización del trabajo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? • ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión del empleo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? • ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión del rendimiento en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? • ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión de la compensación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? • ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión del desarrollo y capacitación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? • ¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión de las relaciones humanas y sociales en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020? 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cuál es el efecto que tienen los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuál es el efecto que tiene la Planificación de Políticas en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • Determinar cuál es el efecto que tiene la Organización del trabajo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión del empleo y su distribución en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión del rendimiento en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • Determinar el efecto que tiene la Gestión de la compensación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión del desarrollo y capacitación en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • Determinar cuál es el efecto que tiene la Gestión de las relaciones humanas y sociales en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Planificación de Políticas tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • La Organización del trabajo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • La Gestión del empleo y su distribución tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • La Gestión del rendimiento tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • La Gestión de la compensación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • La Gestión del desarrollo y capacitación tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. • La Gestión de las relaciones humanas y sociales tiene un efecto significativo en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Gestión de Recursos Humanos</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Planificación de políticas de Recursos Humanos. • Organización del trabajo y su distribución. • Gestión del empleo. • Gestión del rendimiento. • Gestión de la compensación. • Gestión del desarrollo y capacitación. • Gestión de las relaciones humanas y sociales <p>Gestión de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación. • Desarrollo de los empleados. • Retribución 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR A[Causa X] --> B[Efecto Y] </pre> </div> <p>Donde</p> <p>X: Subsistemas de la Ley del Servicio Civil</p> <p>Y: Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Población: 273 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Muestra: Como resultado de una muestra probabilística se considero un total de 71 trabajadores.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación se usó la técnica de la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario.</p>

ANEXO 02

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información para concretar el trabajo de tesis titulado “**Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil – Ley N.º 30057 y su efecto en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2020**”, por lo que se agradecerá responder las preguntas con la mayor sinceridad y seriedad; ya que ésta es anónima.

INSTRUCCIONES

- Leer atentamente cada pregunta.
- Marcar con una X la respuesta que considere pertinente.
- De acuerdo con las opciones de respuesta que se ofrecen.

Escala de Evaluación:

Totalmente de acuerdo; De acuerdo; Neutral; En desacuerdo; Totalmente en desacuerdo

DIMENSIONES		5 Totalmente de acuerdo	4 De acuerdo	3 Neutral	2 En desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo
PLANIFICACIÓN DE POLITICAS						
1.	En la MDA se está implementando estrategias para establecer un régimen único respecto a la Ley del Servicio Civil.					
2.	En la MDA se vienen ejecutando políticas para implementar el tránsito al régimen único del Servicio Civil.					
3.	Actualmente existe algún procedimiento de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) para la implementación del régimen único en la MDA.					
4.	En la MDA, se viene planificando la elaboración de los documentos de gestión que solicita SERVIR para la implementación y culminación del proceso de tránsito.					
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN						
5.	El diseño de puestos de la MDA responde a las necesidades reales de su área o unidad.					
6.	En la MDA la administración de puestos vigente requiere cambios para acogerse a los lineamientos de la Ley del Servicio Civil.					
GESTIÓN DEL EMPLEO						
7.	La Gestión de la Incorporación establecida actualmente en la MDA, es beneficioso para la entidad.					
8.	La Administración de personas (control de asistencias, desplazamientos) que se viene realizando en la MDA es óptima.					
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO						
9.	La evaluación permanente mejorará el desempeño del personal de la MDA.					
GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
10.	La Administración de las compensaciones se realiza de manera oportuna en la MDA.					

11.	En la MDA existe una adecuada administración de pensiones.					
GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN						
12.	En la MDA se vienen realizando capacitaciones para el personal.					
13.	En la MDA debería existir progresión de la carrera en los distintos regímenes laborales.					
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES						
14.	En la MDA existen relaciones laborales positivas entre el personal.					
15.	En la MDA existe un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
16.	En la MDA se desarrolla apropiadamente las actividades de bienestar social para el personal (Ejm: atención médica ocupacional).					
17.	Existe una buena cultura organizacional en la MDA. (Ejm: valores, misión, visión de la entidad)					
18.	Existe un buen clima laboral en su área de trabajo.					
19.	En la MDA existe una buena comunicación entre el personal.					
CONTRATACIÓN						
20.	En la MDA se realiza de manera óptima el proceso de reclutamiento de personal.					
21.	En la MDA se realiza la selección de personal con todas las formalidades para que se lleve a cabo un proceso adecuado.					
22.	En la MDA se gestiona eficientemente el despido, en base a las normativas y conforme a ley.					
DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS						
23.	La gestión del desempeño que se realiza en la MDA le parece conveniente y/o adecuada.					
24.	La formación (capacitación) en la MDA responde a sus expectativas y contribuye a mejorar su desempeño.					
25.	En la MDA se establece una política de desarrollo de la carrera profesional para el personal.					
RETRIBUCIÓN						
26.	La gestión de la retribución en la MDA, se realiza de manera adecuada.					
27.	El diseño de las prestaciones sociales establecidas en el sector público, están implementadas en la MDA.					
28.	La administración de prestaciones sociales que se brindan en la MDA, son para el beneficio del personal.					

AGRADECEMOS SU PARTICIPACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
BAMBAREN MATA, LUIS	UNHEVAL	CUESTIONARIO	Beteta Garcia, Franklin Duran Gomez, Russel
Título: "LOS SUBSISTEMAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057) Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2020"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelent e 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					x
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				x	

III. OPINION DE APLICACIÓN

SE CONTINUE CON LA APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Muy buena

HUANUCO, 21 de diciembre del 2020	43183838		951407130
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
RASMUZZEN SANTAMARÍA ROCÍO VERÓNICA	UNHEVAL	CUESTIONARIO	Beteta Garcia, Franklin Duran Gomez, Russel
Título: "LOS SUBSISTEMAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057) Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2020"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelent e 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					X

III. OPINION DE APLICACIÓN

SE PROCEDA A SU APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Excelente

HUANUCO, 21 de noviembre del 2020	22520752		990313773
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
VALDIVIESO ECHEVARRÍA, AMANCIO RODOLFO	UNHEVAL	CUESTIONARIO	Beteta Garcia, Franklin Duran Gomez, Russel

Título: "LOS SUBSISTEMAS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL (LEY 30057) Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2020"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

III. OPINION DE APLICACIÓN

SE PROCEDA A SU APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Muy buena

HUANUCO, 8 de noviembre del 2020	22408967		962690965
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/

ANEXO 04

BICENTENARIO
PERU 2021MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE AMARILIS

CREADO POR LEY N° 23419 DEL 01 DE JUNIO DE 1982

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Paucarbamba, 10 de marzo del 2021.

CARTA N° 066-2021-MDA-GAF/SGRH

Señor (a):

RUSSEL DURAN GOMEZ

Ciudad.-

ASUNTO : Autorización para desarrollar proyecto de tesis.**REF.** : Solicitud con Registro N.° 01791 del 10.03.2022.

Es grato de dirigirme a su persona, para hacerle llegar un saludo cordial a nombre de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de esta Municipalidad.

Seguidamente, en atención al documento de la referencia, hacer de su conocimiento que, revisado la Solicitud con Registro N.° 000825, hacer de su conocimiento que queda ACEPTADA la solicitud a petición de los bachilleres RUSSEL DURAN GOMEZ y FRANKLIN BETETA GARCIA para que puedan realizar su proyecto de tesis titulado "Los Subsistemas de la Ley del Servicio Civil – Ley N.° 30057 y su efecto en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2020", en esta entidad edil.

Sin otro particular, le reitero las muestras de mi especial consideración y deferencia.

Atentamente;

C.c.
ARCHIVO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS

Abg. Vickthor Fernando Jump Ramírez
Sub Gerente de Recursos Humanos

062 - 519133

www.muniamarilis.gob.pe
Facebook: MunicipalidadAmarilisPalacio Municipal: Jr. Huallaga N°
300 - Paucarbamba - Amarilis

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Nombres y apellidos:

Franklin Moisés Beteta García

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

Distrito de Huánuco, provincia de Huánuco y departamento Huánuco.
El 04 de mayo de 1998.

Nombre y apellido de los padres:

Régulo Beteta y Cardoso.
Gilda Teodora García Cabello.

Centro educativo de estudios primarios:

Colegio Parroquial "Santa Elizabeth"

Centro educativo de estudios secundarios:

Colegio Parroquial "Santa Elizabeth"

Centro de estudios superiores:

Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo.
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

Fecha que obtuvo el grado de bachiller:

El 27 de julio de 2021.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Nombres y apellidos:

Russel Duran Gomez

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

Distrito de Amarilis, provincia de Huánuco y departamento Huánuco.

El 12 de setiembre de 1996.

Nombre y apellido de los padres:

Félix Duran Encarnación.

Elia Rosalvina Gomez Isidro.

Centro educativo de estudios primarios:

Institución Educativa “Esteban Pavletich Trujillo”

Centro educativo de estudios secundarios:

Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizán”

Centro de estudios superiores:

Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo.

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

Fecha que obtuvo el grado de bachiller:

El 02 de julio del 2021.