UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

HEBER GUIOVANI CONDORI CALAHUILLE

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2023

UNAM

FEDATARIO

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Folio N° 022

ACTA DE SUSTENTACIÓN

I. Modalidad :
Tesis [X]
Trabajo de Suficiencia Profesional : [ ]
Otro:.....: [ ]

II. Documento de aprobación para la sustentación:
RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 105-2023-FACCS-UNAM
Fecha: 28-12-2023

III. El Jurado ha dictaminado la (el) ....., TITULADO:
"FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPED DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2022"

Bachiller: HEBER GUIDVANI CONDORI CALAHUILLE
Asesor Principal: DR. HUGO RUBÉN MARCA MAQUERA
Co- Asesor:.....

IV. Se dictamina:
Como: APROBADO ..... por UNANIMIDAD ..... la sustentación de manera:

Presencial [X] Virtual [ ]

Con nota: TRECE (13) por lo que; Sí [X] No [ ]

Opta el Título Profesional de LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Siendo las 13:34 horas, del 29 de diciembre del año 2023 ...se procede con la firma en conformidad de lo dictaminado por el Jurado.

PRESIDENTE
DR. MARIO A. COYLA ZELA

PRIMER MIEMBRO
DRA. GEN CIANA SERRUTO MEDINA

SEGUNDO MIEMBRO
MSC. NATALY VARGAS TORRES

PESISTA
HEBER G. CONDORI CALAHUILLE

Titulo

FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022

Nombre del autor

Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille

Datos del asesor de tesis

Dr. Hugo Ruben Marca Maquera

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022, tuvo como objetivo general identificar los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022, tomando en cuenta que la Entidad desde hace varios años ha iniciado el Proceso de Tránsito al SERVIR, sin embargo, aún hasta la fecha no ha culminado satisfactoriamente con todas las etapas establecidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 316-2017-SERVIR/PE, así como la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que fijan las condiciones y requisitos para este proceso. El tipo de investigación corresponde a una investigación básica, el nivel de investigación corresponde a un nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental – correlacional, la población y muestra estuvo representada por 210 y 136 funcionarios y servidores públicos de la Universidad Nacional de Moquegua, los instrumentos utilizados fueron la encuesta (cuestionario) y la entrevista semiestructurada (guía de entrevista), para el análisis de los datos recopilados se utilizó técnicas y medidas de estadística descriptiva (cuantitativa) y estadística inferencial (cuantitativa) en un segundo momento. Mediante la estadística descriptiva se procedió a recolectar, clasificar, ordenar, analizar los datos, presentando en tabla de frecuencias según las categorías y niveles. Respecto a la estadística inferencial, previamente se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, ya que los datos obtenidos tenían una distribución no normal y a la vez las unidades muestrales eran mayor a 50 unidades muestrales. Así mismo, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Sperman, obteniendo un coeficiente de correlación (-0,290*) para los factores externos e internos que limitan la implementación del SERVIR, así como para la variable 2 Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al SERVIR), con el mismo valor de Rho de Spearman (-0,209*), obteniendo una correlación negativa muy débil. Y según la contrastación de la hipótesis general donde mi p valor es 0,015 < 0,05, entonces, se rechaza la Hipótesis Nula Ho, esto quiere decir que el nivel de significancia (0,015) es menor

a 0,05, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula. Por consiguiente, no existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

Palabra clave: Proceso de Tránsito, Factores externos e internos, Autoridad Nacional del Servicio Civil

ABSTRACT

The present research work entitled FACTORS THAT LIMIT THE IMPLEMENTATION OF THE CIVIL SERVICE REGIME AND ITS RELATIONSHIP WITH THE MAPPING OF PROCESSES AT THE NATIONAL UNIVERSITY OF MOQUEGUA, 2022, had the general objective of Identifying the external and internal factors that limit the implementation of the Civil Service Regime. Civil Service and its relationship with Process Mapping (Transit Process to the New Civil Service Regime) at the National University of Moquegua, 2022, taking into account that the Entity has initiated the Transit Process to SERVIR for several years, without However, to date, it has not satisfactorily completed all the stages established in Executive Presidency Resolution No. 316-2017-SERVIR/PE, as well as Executive Presidency Resolution No. 0068-2021-SERVIR-PE, which establish the conditions and requirements for this process. The type of research corresponds to basic research, the level of research corresponds to a descriptive-correlational level, with a non-experimental - correlational design, the population and sample were represented by 210 and 136 officials and public servants from the National University of Moquegua, the instruments used were the survey (questionnaire) and the semi-structured interview (interview guide), for the analysis of the collected data, techniques and measures of descriptive statistics (quantitative) and inferential statistics (quantitative) were used in a second moment. Using descriptive statistics, the data were collected, classified, ordered, analyzed, presented in a frequency table according to the categories and levels. Regarding inferential statistics, the Kolmogorov – Smirnov normality test was previously used, since the data obtained did not have a non-normal distribution and at the same time the sample units were greater than 50 sample units. Likewise, Sperman's Rho correlation test was used, obtaining a correlation coefficient (-290*) for the external and internal factors that limit the implementation of SERVIR, as well as for variable 2 Transit Process to SERVIR, with the same value of Spearman's Rho (-.0209*), obtaining a very weak negative correlation. And according to the testing of the general hypothesis where my p value is .0,15 < 0,05, then the Null Hypothesis Ho is rejected, this means that the level of significance (0,015) is less than 0,05, so the hypothesis is rejected null. Consequently, there is no direct relationship between the external and internal factors that limit the implementation of the Civil Service

Regime and the Transition Process to the Civil Service Regime – SERVIR at the National University of Moquegua, 2022.

Keyword: Transit Process, External and internal factors, National Civil Service Authority

ÍNDICE

RESUMEN iii
ABSTRACT v
INTRODUCCIÓN 12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14
1.1. Descripción y formulación del problema 14
1.2. Objetivos 18
1.2.1. Objetivo general 18
1.2.2. Objetivos específicos 18
1.3. Justificación e importancia 19
1.4. Hipótesis 20
1.4.1. Hipótesis general 20
1.5. Variables 22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 24
2.1. Antecedentes 24
2.1.1. Antecedentes internacionales 24
2.1.2. Antecedentes nacionales 27
2.2. Bases teóricas 31
2.2.1. Bases teóricas de la variable 1: 31
2.2.2. Bases teóricas de la variable 2: 35
2.3. Definición de términos 45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 47
3.1. Tipo y nivel de investigación 47
3.2. Ámbito temporal y espacial 48
3.3. Población y muestra 48
3.3.1. Población 48

3.3.2. Muestra 49
3.4. Instrumentos 51
3.4.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos 51
3.5. Procedimientos 53
3.6. Análisis de datos 53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 55
4.1. Resultados 55
4.1.1. Resultados descriptivos 55
4.1.2. Resultados inferenciales 62
4.2. Discusión 71
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES 73
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES 75
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 77
CAPÍTULO VII: ANEXOS 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Población* 49
Tabla 2 *Muestra* 50
Tabla 3 *Técnicas e instrumentos* 51
Tabla 4 *Validación de juicio de expertos* 52
Tabla 5 *Parámetros del alfa de Cronbach* 52
Tabla 6 *Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov* 63
Tabla 7 *Parámetros del nivel de relación de Rho de Spearman* 66
Tabla 8 *Correlación entre factores externos – internos y Tránsito al SERVIR* 66
Tabla 9 *Correlación entre factores externos y Tránsito al SERVIR* 68
Tabla 10 Correlación entre factores internos y Tránsito al SERVIR 70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil - SERVICIO* 44
Figura 2 *Factores externos que limitan la implementación del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua 2022* 55
Figura 3 *Factores internos que limitan la implementación del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua 2022* 59
Figura 4 *Prueba de normalidad de la variable 1 factores externos e internos* 63
Figura 5 *Prueba de normalidad de la variable 1 factores externos e internos* 64
Figura 6 *Prueba de normalidad de la variable 2 Mapeo de Procesos (Tránsito de entidades públicas al SERVIR)* 64
Figura 7 *Prueba de normalidad de la variable 2 Mapeo de Procesos (Tránsito de entidades públicas al SERVIR)* 65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia 81
Anexo 2 Situación actual al 11-10-2023 de la Universidad Nacional de Moquegua – Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil..... 83
Anexo 3 Base de datos 84
Anexo 4 Instrumento..... 86
Anexo 5 Validación de Instrumento 92
Anexo 6 Solicitud de autorización para efectuar encuesta..... 101
Anexo 7 Autorización para efectuar encuesta..... 102
Anexo 8 Ejecución de encuesta..... 103
Anexo 9 Entrevista Semi Estructurada 104
Anexo 10 Tabla de frecuencias factor interno 107

INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) nació en el año 2008, con la misión de modernizar la función pública. Su tarea principal es la de agilizar los procesos de contratación de profesionales en distintos puestos de trabajo en entidades del Estado peruano. Su rol es como el de una gerencia de recursos humanos enfocada a la administración pública. Es una entidad adscrita a Presidencia del Consejo de Ministros. Tiene como una de sus funciones fomentar el desarrollo profesional, por lo que maneja un enfoque meritocrático. Por ello busca garantizar que se contraten a profesionales comprometidos y altamente calificados para los puestos de trabajo disponibles en el sector público.

Sin embargo, a más de 15 años el SERVIR no ha podido implementar este Proceso de Tránsito para que las entidades públicas puedan pasar a este régimen, pero no solo es responsabilidad del SERVIR, si no también hay una responsabilidad compartida, ya que la mayoría de las entidades públicas han hecho caso omiso a las disposiciones legales para cumplir con este fin.

En el caso de la Universidad Nacional de Moquegua, actualmente solo han empezado este proceso y se encuentran con el mapeo de cargos y puestos culminados, es por ese motivo que para el presente trabajo se ha planteado como objetivo general: Identificar los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. Con un tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptivo-correlacional, diseño no experimental – correlacional. La población y muestra estuvo representada por 210 y 136 funcionarios y servidores públicos, los instrumentos utilizados fueron la encuesta (cuestionario) y la entrevista semiestructurada (guía de entrevista), para el análisis de los datos recopilados se utilizó técnicas y medidas de estadística descriptiva y estadística inferencial, mediante la correlación de Rho de Sperman, se obtuvo un coeficiente de correlación (-290*) Y según la contrastación de la hipótesis general donde el p valor es ,015 < 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula Ho, esto quiere decir que el nivel de significancia (,015) es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, No existe una relación directa entre los factores externos e internos

que limitan la implementación del régimen del servicio civil y el proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

El contenido o estructura del presente trabajo está dividido en cinco capítulos, en el Capítulo I se ha considerado el planteamiento del problema, que contiene la descripción y formulación del problema, los objetivos, justificación e importancia, hipótesis y variables. Mientras que el Capítulo II, Marco Teórico, que consta de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y definición de términos. En el Capítulo III se presenta la Metodología, en este capítulo se desarrolló la metodología empleada, precisando el tipo y nivel de investigación, el ámbito, los instrumentos, los procedimientos, y el análisis de datos. En el Capítulo IV, Resultados y Discusión, en este capítulo se presentan los resultados de la investigación, así como la contrastación de hipótesis. Por último, en el Capítulo V: Conclusiones y en el Capítulo VI: Recomendaciones, finalmente, tenemos la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

En nuestro país, la implementación del Servicio Civil en las entidades públicas es un problema que se arrastra desde hace muchos años, es así que por ejemplo la coexistencia de 03 regímenes laborales, como son el Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y la Ley 30057 Ley del Servicio Civil. y otros regímenes especiales, dificulta por completo implementar un sistema único de régimen laboral para todos los funcionarios y servidores públicos a nivel nacional.

Por otro lado, actualmente para nadie es extraño que el ingreso a la administración pública se da en la mayoría de los casos por un favor político, donde prima el compadrazgo, la afinidad familiar, la recomendación, otro. Es decir, no ingresan por concurso público, es decir no se practica la meritocracia, y precisamente este es uno de los factores más determinantes para que el Estado sea mirado desde la perspectiva del usuario, como una institución, lenta, burocrática e inclusive en muchos casos como corrupta.

Al contar con varios regímenes laborales no permite efectuar una evaluación de desempeño, es decir por décadas no hubo una evaluación de desempeño que permita mejorar la función pública.

Por otro lado, las remuneraciones entre los tres principales regímenes laborales como es el Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, difieren considerablemente entre cada uno de ellos, eso provoca miramientos e insatisfacción, haciendo que no cumplan sus funciones eficientemente, lo que perjudica la gestión institucional. Es así que, por ejemplo, los más perjudicados son los del Decreto Legislativo 276 cuyos sueldos son muy precarios, y siendo totalmente lo contrario con los del Decreto Legislativo 728 cuyos ingresos remunerativos son superiores, es decir no existe una equidad.

Durante la historia hubo varios intentos de reformar el servicio civil, tales como: Primer intento (1990 – 1992). Cierre de la carrera administrativa, creación de nuevas modalidades de contratación y nuevas formas de ingresos en la administración pública, Segundo intento (1995 – 1997). Modernización del Estado.

Tercer intento (2000 – 2006) y el último intento que va desde el año 2008 hasta la actualidad. Y precisamente, en el año 2008, en el marco del Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos, se propuso fortalecer la gestión del Estado y su eficacia y eficiencia mediante la dación de normativa vinculada al servicio civil, que abarca, entre otros, los siguientes Decretos Legislativos: Decreto Legislativo N° 1023: Crea e implementa la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como organismo rector y el Tribunal del Servicio Civil (TSC) debido a la ausencia de un organismo rector que gestione los recursos humanos y un tribunal de resolución de controversias. Decreto Legislativo N° 1024: Crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos, al no existir un reclutamiento formal de profesionales altamente capaces. Decreto Legislativo N° 1025: Crea un sistema de evaluación con la finalidad de capacitar a los servidores civiles de rendimiento insuficiente; reconocer y premiar al servidor civil eficiente a través de ascensos, retribuciones y reconocimiento moral; y contar con personal idóneo. Además, aprueba normas de capacitación y un fondo de capacitación. Decreto Legislativo N° 1026: Régimen especial facultativo para gobiernos regionales y locales. en el año 2013 se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública PNMGP al 2021. De la misma forma, en ese mismo año se aprueba la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Así mismo, en el año 2014 se aprueba su reglamento general SERVIR, aprobado por el D.S. 040-2014-PCM que en resumen son las normas legales regulaban la implementación gradual del SERVIR a nivel nacional. Sin embargo, en el año 2021 se publica la última Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH “Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil” publicado el 14 de abril de 2021; y precisamente este último marco normativo, tampoco hasta la fecha es tomado en cuenta en la UNAM - Moquegua.

Finalmente, tal como se indicó líneas arriba, se publicó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH “Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil” publicado el 14 de abril de 2021, este documento establece los nuevos lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, esta norma representa un importante respaldo e impulso a una política de Estado y a una de las más grandes reformas que busca fortalecer y

mejorar los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía. El objetivo principal de esta norma es el destrabe del tránsito al régimen del servicio civil, y hacer que estos cuellos de botella que implicaban una demora excesiva en la incorporación de las entidades y los servidores al nuevo servicio civil. Hacerlo más óptimo, por ello el SERVIR ha propuesto reducir de un promedio de 6 a 7 años (tiempo en que demoraban las entidades en realizar todos los procesos para su ingreso al régimen del servicio civil) a menos de 7 meses, bajo un nuevo procedimiento.

Según el SERVIR (2023) "La ruta de Tránsito al Régimen del Servicio Civil supone 2 fases, que involucran el diagnóstico y revisión de la situación actual de los cargos, puestos, plazas, y ocupantes en la entidad; así como el análisis y propuesta de una estructura de puestos y posiciones acorde con lo dispuesto en su norma de creación y otra normativa sustantiva relacionada, a ser consignada en los nuevos documentos de gestión de recursos humanos".

El problema principal con esta norma, es que, a la fecha, son muy pocas entidades que han cumplido con empezar el Proceso de Tránsito al SERVIR. Es así que según el último reporte actualizado de la (SUNEDU (2023) al 11/10/2023, a nivel nacional se tiene los siguientes datos:

430 entidades públicas a nivel nacional, han cumplido con efectuar la "Etapa 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad", cumpliendo el análisis situacional, identificando el Mapeo de Cargos y Puestos – culminado. (anexo 2)

62 entidades públicas a nivel nacional, han cumplido con efectuar la "reorganización" es decir, la reorganización de la estructura de recursos humanos, cumpliendo hasta contar con el "Manual de Perfiles de Puestos Culminado". para mayor información se adjunta (anexo 3).

04 entidades públicas a nivel nacional, han cumplido con efectuar la "valorización", es decir la "Valorización de los Puestos de la Entidad". (anexo 4).

Y solamente 15 entidades han cumplido con efectuar la fase 2, es decir actualmente se encuentran en proceso de selección en curso. Para mayor información se adjuntan (anexo 5).

Ahora, respecto a la implementación del SERVIR en las universidades públicas, es el mismo problema, así que por ejemplo que según el último reporte actualizado de la (SUNEDU, Universidades Públicas, 2023) al 02-09-2023, a nivel nacional se cuenta con 50 universidades nacionales, de las cuales solo han cumplido 13 universidades que representa el 26 %, que han iniciado el proceso de tránsito al régimen del servicio civil, y dentro de las cuales se encuentra la Universidad Nacional de Moquegua, que ha cumplido con efectuar el Mapeo de Cargos y Puestos – culminado, que forma parte de la "Etapa 2: Análisis Situacional" del Proceso de Tránsito regulado por la Directiva N° 001-2017-SERVIR/GDSRH, aprobado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 086-2017-SERVIR/PE.

En la fase 1: Tránsito de entidades públicas al Régimen del Servicio Civil, las entidades hacen un análisis del personal requerido para los servicios que brinda a la ciudadanía. Esto comprende: Un completo mapeo de puestos y cargos, luego, un informe de dotación: ¿cuántos servidores debemos tener para cumplir con nuestras funciones?, la nueva estructura se refleja en el Manual de Perfiles de Puestos y para culminar esta fase, se elabora el Cuadro de Puestos (CPE), que permite gestionar ordenadamente los recursos humanos. Con la aprobación por parte de SERVIR del CPE, se inicia la incorporación al Servicio Civil. En el caso de la Universidad Nacional de Moquegua, actualmente ha implementado parcialmente la fase 1, encontrándose en la etapa 2: propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos, y cuenta con la aprobación del Mapeo de Cargos y Puestos, sin embargo, esto sucede porque existen factores internos y externos que dificultan este proceso de tránsito al SERVIR, dentro de las cuales se puede mencionar: el incremento desmedido de los trabajadores en el Estado, la existencia de distintos regímenes laborales, escasa o nula planificación a cargo de las oficinas de recursos humanos, la existencia de un desorden normativo, desorden en las competencias, debilidad en las contrataciones, ausencia de carreras en el Estado, ausencia de evaluaciones de desempeño, alto porcentaje de contratación temporal, inadecuada organización, incorporación y administración de directivos. entre otros factores; es por ese motivo la razón de efectuar esta investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022?

Problemas específicos

a) ¿Qué relación existe entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022?
b) ¿Qué relación existe entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Identificar los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022

1.2.2. Objetivos específicos

a) Determinar la relación que existe entre factores externos que limitan la implementación del régimen del servicio civil y mapeo de procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.
b) Determinar la relación que existe entre los factores internos que limitan la implementación del régimen del servicio civil y mapeo de procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

c) Proponer mecanismos y procedimientos para que la Universidad Nacional de Moquegua pueda cumplir con el proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil - SERVIR.

1.3. Justificación e importancia

El proceso de implementación del Nuevo Régimen Laboral del Servicio Civil dentro de las entidades públicas a nivel nacional es casi nulo, tal como se ha podido evidenciar solo 15 entidades han cumplido con implementar hasta llegar a la fase 2, Proceso de Selección en Curso. Sin embargo, el Estado Peruano viene impulsando este proceso desde el año de 1990 (más de 30 años), con varios intentos fallidos, distintas reformas, sin embargo, no se tiene los resultados esperados. Y en la Universidad Nacional de Moquegua no es la excepción, actualmente solo han avanzado hasta llegar a una parte de la fase 1: Tránsito de entidades públicas al Régimen del Servicio Civil, encontrándose en la etapa 2: Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos, y cuenta con la aprobación del mapeo de cargos y puestos, sin embargo, esto sucede porque existen factores internos y externos que dificultan este proceso de tránsito al SERVIR, por ese motivo se justifica la realización de este trabajo de investigación, ya que se pretende conocer cuáles son esos factores internos y externos que no permiten a la UNAM incorporarse al SERVIR. Para lo cual se ha podido abordar 3 tipos de justificaciones, las cuales se detallan a continuación:

Justificación práctica

Según Bernal (2010) p.106-107, manifiesta que se utiliza este tipo de justificaciones cuando "Un trabajo de grado se orienta a conocer los factores de motivación más utilizados en un determinado sector económico o en una empresa" así mismo en otro apartado de su texto sostiene que este tipo de justificaciones se utiliza cuando "Su desarrollo ayuda a resolver un problema, o por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlos". Y en efecto con esta investigación se pretende obtener resultados muy significativos que permitirán alcanzar recomendaciones, para que las autoridades universitarias, puedan culminar el proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, y de esta forma ser una entidad muy prestigiosa.

Justificación metodológica

Según Bernal (2010) p.107, manifiesta que se utiliza este tipo de justificaciones cuando se "Propone un nuevo modelo o plantea un método técnico o estrategia para generar conocimiento ¬ científico". Y en efecto, a la conclusión del presente trabajo de investigación se alcanzará un documento "Manual o Guía" con recomendaciones precisas para que la UNAM de una vez por todas pueda culminar el proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, y de esta forma ser una entidad muy prestigiosa a nivel nacional.

Justificación teórica

Según Bernal (2010) p.106, un trabajo de investigación tiene una justificación práctica, cuando el propósito es "Generar reflexión y un debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente". Por ese motivo, que, a través de este tipo de justificaciones, se pretende tan solamente ampliar las bases teóricas sobre los principales factores que limitan el proceso de implementación del SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua - UNAM.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

a) Existe una relación directa entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.
b) Existe una relación directa entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al

Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 1: Factores que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil	El régimen del servicio civil SERVIR, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles. (Ley 30057)	La variable 1: Se medirán mediante una Escala ordinal Likert: 1= Definitivamente que no 2= Probablemente no 3= A veces 4= Probablemente si 5= Definitivamente que sí	Factores externos Factores internos	Factor político social Factor normativo Factor regímenes laborales Factor planeamiento y presupuesto Factor ausencia de liderazgo del SERVIR Factor tránsito al SERVIR Factor alineamiento del ROF con el CAP Factor planeamiento y presupuesto Factor nivel de conocimiento y falta de interés Factor ausencia de liderazgo de autoridades y funcionarios universitarios Factor meritocracia e idoneidad Factor perfil profesional y grados académicos Factor estabilidad laboral y derechos sindicales	Del 001 al 029

				Factor negociación colectiva Factor evaluación de desempeño	
VARIABLE 2: Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil)	El Mapeo de Procesos es la representación gráfica de los procesos identificados en una entidad y muestra sus interrelaciones. También se define como la representación gráfica de la estructura de procesos que forman el sistema de gestión (SERVIR)	La variable 2: se medirán mediante una Escala ordinal Likert: 1= Definitivamente que no 2= Probablemente no 3= A veces 4= Probablemente si 5= Definitivamente que sí	Mapeo de Procesos (Tránsito de entidades públicas al régimen del Servicio Civil)	Análisis situacional respecto a los recursos humanos Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos.	Del 30 al 37

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Sánchez (2019) en su trabajo de investigación titulado "La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia", para obtener el grado académico de Maestro en Gobierno y Políticas Públicas, otorgado por la Universidad Externado de Colombia – UEC; el objetivo planteado en su trabajo de investigación fue determinar si en la práctica los procesos de mérito aplicados al ingreso en los empleos de naturaleza gerencial cumplen con los parámetros establecidos en la Constitución y la ley, si se adecúan a los lineamientos de la Carta iberoamericana de la función pública y a los estándares en materia de empleo público de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico.

Barrios (2018), en su trabajo de investigación titulado "Percepciones sobre el modelo de directivos públicos de la reforma del servicio civil peruano", para obtener el grado académico de Doctorado en Gobierno y Administración Pública, otorgado por la Universidad Complutense de Madrid – UCM; el objetivo planteado en su trabajo de investigación fue describir las características de los directivos públicos de las entidades públicas a nivel nacional, regional y local, en términos de trayectoria académica y laboral así como sus motivaciones, concepción del servicio civil y opinión sobre las competencias en juego en su desempeño como directivos. Ello con la finalidad de explorar sobre sus percepciones acerca de las características y condiciones del directivo que más influyen en el logro de resultados, la importancia que atribuyen a las funciones directivas, su percepción sobre los condicionantes del éxito en la gestión, así como su relación con la autoridad, según el nivel de gobierno en el que labora, nacional, regional, provincial y distrital. El método aplicado en la tesis fue mediante la encuesta y los datos se recolectaron a través de la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas y algunas pocas abiertas, aplicado vía web. Se invitó mediante correo electrónico a participar en forma voluntaria y anónima en una investigación sobre directivos públicos, cuyas respuestas fueron confidenciales para las entidades involucradas, ofreciéndose a compartir sólo la información de resultados en forma agregada. En su conclusión

N° 01 sostiene que, en relación a la hipótesis general, el resultado de la encuesta a este segmento de directivos revela una alta valoración de los conocimientos, procedimientos y normas como factores cruciales en la obtención de sus resultados institucionales, los que, orientados por la experiencia, otorgan las claves necesarias para el éxito de la gestión.

Fihman (2019) en su trabajo de investigación titulado "Los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina. Un estudio sobre su implementación en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015", para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias Sociales y Humanidades con mención en Política y Gestión Pública, otorgado por la Universidad Nacional de Quilmes, el cual constituye un estudio sobre la implementación de una política pública dictada por el Poder Ejecutivo Nacional de Argentina en materia de Servicio Civil. Se trata de la decisión de cubrir los cargos vacantes de la planta permanente del Sistema Nacional de Empleo Público a través de concursos durante el período comprendido entre los años 2010 y 2015. Durante este período, se dictaron una serie de medidas tendientes a cubrir 21 500 cargos vacantes del Estado Nacional mediante la modalidad de concursos, de los cuales un 83,3 % correspondieron a cargos pertenecientes al Sistema Nacional de Empleo Público. Este colectivo laboral constituye el más importantes del Estado Nacional en términos de la cantidad de personas que lo integran y de su nivel de desarrollo, ya que presenta densidad y complejidad en sus diferentes subsistemas de gestión y un avanzado estado de implementación. El objetivo general del trabajo ha sido el de describir las principales características del diseño y de la implementación de esta política pública y analizar la forma en la que las decisiones tomadas por el Gobierno Nacional en esta materia fueron llevadas a la práctica a través de los comités de selección. Para ello, se adoptó un enfoque metodológico que articuló diferentes estrategias en la construcción de los datos necesarios para responder las interrogantes planteadas. El trabajo realizado nos permitió analizar la implementación de esta política, algunos de sus logros y algunas de las dificultades que se presentaron en su desarrollo, las que serán de utilidad en el diseño y en la implementación de procesos similares que se decida llevar adelante en el futuro.

Bohorquez (2015) en su trabajo de investigación titulado" La implementación de la meritocracia en Colombia" (1938-2010), para optar al título de Doctor en Ciencia Política, otorgado por la Universidad Complutense de Madrid. El presente trabajo de investigación busca hacer un recuento de los principales momentos históricos en materia de implementación de la meritocracia en Colombia, y reflexionar sobre los factores, causas y consecuencias de la incorporación del principio de mérito en el ordenamiento jurídico colombiano. Por tal razón, ha sido necesario recurrir a una extensa, profusa y heterogénea bibliografía y a una hercúlea labor de revisión documental, en la que sobresalen como características particulares, la dispersión de la información y el hallazgo de una inacabada base de datos estadísticos, que impiden la realización de análisis cuantitativos más acertados. En este contexto, se revisaron los contenidos teóricos más importantes en materia de servicio civil, función pública y gestión de personal en la administración pública; al igual que la inapelable remisión al acervo normativo existente (tanto en el ordenamiento jurídico interno del Estado colombiano como en las disposiciones de derecho internacional). Del mismo modo, se reconoce como punto de inflexión en el propósito de la presente investigación, el que la Constitución Política de Colombia de 1991 le haya dado la máxima categoría jurídica al principio del mérito. Finalmente, se presentan una serie de conclusiones enfocadas principalmente hacia la necesidad de separar con claridad y precisión en la administración pública colombiana los escenarios de acción del binomio política/administración, se propone una discusión sobre la adopción de la meritocracia en Colombia, y, por último, se señala la importancia de revisar el desarrollo de los procesos de selección por concurso abierto de méritos. Es evidente que esta tesis no pretende ni puede agotar todos los problemas y disfunciones derivadas de la implementación de la meritocracia en Colombia; pero representa un esfuerzo por identificar los aspectos más relevantes y por presentar algunos hallazgos iniciales respecto de la evolución de los problemas abordados.

Buenrostro (2020) en su trabajo de investigación titulado "El servicio civil de carrera en la administración pública Municipal de Guadalajara", para optar por el grado en Maestría en Política y Gestión Pública, otorgado por la Universidad de ITESO. Esta investigación tiene como objetivo principal detallar y estudiar, cómo la falta de instauración del servicio civil de carrera afecta al Municipio de

Guadalajara, durante el periodo de los años 2003 al 2010, y que la instauración del mismo, es fundamental, para una administración pública eficiente; concluye su investigación, señalando que el servicio civil de carrera es indispensable, para las buenas prácticas de la administración pública, lo que se alcanzaría con la implementación del Servicio Civil, pues este tiene como finalidad erradicar los favores políticos, y evitar que se incorpore personal improvisado a la función pública, para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Grijalva (2019) en su trabajo de investigación titulado "Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018", para obtener el Grado de Magíster en Gerencia Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo, otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú; la política del servicio civil es liderada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, como ente rector, y el Ministerio de Salud como organismo ejecutor. La presente investigación plantea como objetivo identificar los factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, analizando el ordenamiento jurídico, el liderazgo de sus autoridades, el conocimiento, información y opinión de los servidores a fin de proponer mejoras en la implementación de la ley. Corresponde a un estudio de caso, las estrategias metodológicas utilizadas fueron mixtas, cualitativa y cuantitativa, la muestra estuvo representado por 270 profesionales de salud, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y revisión documental, dentro de los resultados se puede rescatar que hay una débil conducción en la implementación de la ley de parte de las autoridades, existen brechas en el conocimiento de los servidores, y debilidad en la información. Como alternativa a esa situación, se plantea un plan de mejora: el fortalecimiento de capacidades, la formulación de un marco normativo de carrera especial para el personal de la salud y un mejor sistema de información que responda a las necesidades de los usuarios. De aplicarse estas mejoras (totalmente viables), la contribución de la investigación y la Gerencia Social serán sustantivos en el proceso de implementación del servicio civil meritocrático en la sede central del Ministerio de Salud.

Barboza y Ortega (2021) la presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores asociados a la resistencia al cambio de la reforma del servicio civil de los servidores públicos del Gobierno Regional de Lambayeque. Por ello, se aplicó el método deductivo-sintético a fin de realizar el análisis de la información recopilada, se tomó una población finita, que estuvo conformada por 76 servidores públicos del Gobierno Regional de Lambayeque. Como se puede evidenciar, constituye una población pequeña, por lo cual se utilizó la totalidad de la misma; aplicando el diseño no experimental transversal y para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 14 preguntas. De la aplicación de la encuesta, se puede afirmar que los resultados obtenidos determinan que los factores de resistencia al cambio, por la implementación de la Ley del Servicio Civil, se asocian directamente con la desconfianza, que se da por el desconocimiento de los alcances de la Ley Servir, su Reglamento, entre los servidores públicos, ocasionando de esa manera una percepción equivocada de la realidad, aumentando el alto grado de desinterés por parte del propio servidor público.

Narda (2018) en su trabajo de investigación titulado "Implementación del nuevo régimen laboral del servicio civil y su influencia en la conducta de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, junio noviembre de 2018", para obtener el grado académico de Maestro en Administración, otorgado por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – UNSLG. El objetivo fue determinar si el impacto de la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil influye en la conducta de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga". Método: fue una investigación de tipo básica, el nivel fue explicativo, correlacional y el diseño fue no experimental. Resultados: Está de acuerdo con el sistema de remuneraciones implementado en el nuevo régimen laboral de servicio civil, donde el 32,0 % de los trabajadores respondieron totalmente de acuerdo y el 9,5 % totalmente en desacuerdo. Está de acuerdo que el pase al nuevo régimen laboral del servicio civil de los servidores administrativos 276 y 728 sea voluntaria y por concurso público, donde el 76,6 % respondieron totalmente de acuerdo y el 3,5 % ni de acuerdo ni en desacuerdo. Conclusión: Del análisis de los resultados obtenidos sobre el impacto de la implementación del nuevo régimen laboral de Servicio Civil en la conducta

de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga, el 29,4 % de los trabajadores manifestaron que no influiría negativamente en su conducta laboral.

Luna (2019), en su trabajo de investigación titulado "Propuesta de mapeo con base de la ley del servicio civil, para un Gobierno Local Distrital – Región Puno – 2017", para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias: Administración (MBA), con mención en Gerencia de Recursos Humanos , otorgado por la Universidad Nacional de San Agustín – UNSA; el objetivo planteado en su trabajo de investigación fue: Proponer un mapeo de puestos con base a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para la adecuación de los documentos de gestión y dar inicio al proceso de tránsito e implementación del régimen del servicio civil en la Municipalidad Distrital de Huacullani, Provincia de Chucuito en la Región Puno – 2017. El método aplicado en la tesis tomando en cuenta los alcances de los niveles de investigación son de nivel: exploratorio, descriptivo, relacional, explicativo, predictivo y aplicativo y tomando en cuenta los alcance de la investigación en general, reúne la característica del nivel de investigación aplicativa, el cual se caracteriza por su aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos, porque se verificará una variable con un instrumento que ya ha sido estudiado, propuesto, analizado verificado y aprobado. En su conclusión N° 01 sostiene que la Ley N° 30057; Ley de Servicio Civil es, de implementación obligatoria para todos los regímenes laborales que coexisten en la actualidad en la administración pública, y además aplicable para todas las entidades públicas del Estado, salvo para aquellas instituciones bajo, Ley de carreras especiales. La aplicación de la Ley del Servicio Civil en las entidades públicas del Estado no solo es; para contar con un régimen laboral único en la administración pública, sino que se busca en concordancia con la Política de Modernización de la Gestión Pública al 2021; contar con una administración pública moderna donde el Estado a través de sus recursos humanos pueda brindar servicio de calidad a sus ciudadanos y asimismo, contar en la administración pública con recursos humanos; capacitados, calificados y competitivos, en base a la meritocracia.

Llica (2020) en su trabajo de investigación titulado "Proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la ley N° 30057 y su

influencia en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018", para obtener el grado académico Maestro en Ciencias con mención en Gerencia Publica, otorgado por la Universidad Jorge Basadre Grohmann – UNJBG; el objetivo planteado en su trabajo de investigación fue determinar de qué manera los procesos de selección por concurso público influyen en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018. El presente trabajo de investigación es no experimental y transeccional. Es no experimental porque el fenómeno de estudio ya se suscitó y solo se limita a observarlo. Y es transeccional porque se estudió el fenómeno en un momento determinado. En su conclusión N° 01 sostiene que se ha demostrado que los procesos de selección por concurso público influyen significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, según el coeficiente de correlación de Spearman p (rho) es 0,821, según la escala presenta una correlación positiva alta, lo que se deduce que los diferentes procesos de selección de los diferentes reglamentos, según las normas la mayoría de los procesos de selección no han logrado cumplir su finalidad de que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

Olgado (2020), en su trabajo de investigación titulado "Rediseño del perfil de puestos bajos lineamientos de la ley servir como estrategia para incrementar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño caso: servidores de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2019", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, el objetivo planteado en su trabajo de investigación fue elevar la eficiencia y funcionalidad de los sistemas de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno periodo 2019, a través de una estimación de los sistemas de evaluación de desempeño actuales y un rediseño de perfil de puestos bajo los lineamientos de la Ley del Servicio Civil. El método utilizado para este estudio de investigación es el método deductivo porque nos permite corroborar los resultados obtenidos a través de distintos estudios que se llevaron a cabo. Según refiere Bernal (2006), el método deductivo se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para

aplicarlos a soluciones o hechos particulares. En su conclusión N° 01 sostiene: Los criterios de evaluación de desempeño laboral que actualmente utiliza la Universidad Nacional del Altiplano, muestran poca objetividad para su aplicación, puesto que estos criterios están enfocados sobre todo a las características y actitudes para el cargo, mas no están enfocados a las actividades y funciones que cada servidor debe cumplir. Este hecho, no permite la ejecución de una evaluación óptima, ni permite acercarnos a un resultado esperado del cumplimiento de funciones de cada servidor, conduciendo a un control y seguimiento deficiente en los resultados esperados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de la variable 1:

2.2.1.1. Factores por las cuales hasta le fecha no se ha implementado el Régimen del servicio Civil SERVIR en nuestro país.

Según Martinez (2018), indica que existe múltiples factores por las cuales el SERVIR no se ha implementado (p.25), dentro de las cuales menciona los siguientes factores:

Incremento anual y no planificado del Servicio Civil en 40 000 personas aproximadamente desde el año 2004, esto quiere decir que existe una sobrecarga de servidores y funcionarios administrativos dentro de las entidades públicas dentro de tres niveles de gobierno (gobierno nacional, regional y local).

Demasiados regímenes laborales de vinculación entre el Estado y quienes ejercen función pública, los cuales generan distintos derechos y deberes de los funcionarios y servidores públicos. Al respecto, según SCM, (2023) indica que dentro de nuestro Estado existe un total de 39 tipos distintos de regímenes laborales, y el problema pasa que muchos de estos regímenes no están regulados adecuadamente, por lo que dificulta el proceso de tránsito al SERVIR.

Ausencia de una carrera pública real: Contratación temporal y afectación a la continuidad de políticas públicas. No se rige por el mérito, es decir el ingreso a la administración pública se efectúa sin previo concurso público, cortando por completo el principio de la meritocracia.

Problemas en el servicio que se presta a los ciudadanos y ciudadanas.

Por otro lado, Cortés y Prieto (2015) indican que entre los factores por las cuales hasta la fecha no se han implementado el régimen del Servicio Civil son las siguientes:

Ausencia de planificación en los recursos humanos

Entre el año 2004 y el 2010, se ha reportado un crecimiento de aproximadamente 50 000 personas anualmente (INEI, 2004-2010) que se acompañó de un aumento del gasto en planilla de más de mil millones de nuevos soles al año (MEF, 2015). Sin embargo, este crecimiento no ha sido planificado ni debidamente estructurado.

Desorden normativo y de regímenes

Existen más de 500 normas sobre el servicio civil y más de 15 regímenes laborales, entre generales y especiales que conviven en paralelo (SERVIR, 2012). Entre los principales están:

- Carrera Administrativa, creada con el Decreto Legislativo 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Régimen Laboral de la Actividad Privada, creado con el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Contratación Administrativa de Servicios (CAS), creada con el Decreto Legislativo 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Cada uno de los regímenes cuenta con reglas diferenciadas para el acceso, el cálculo de las compensaciones, la desvinculación, el régimen disciplinario, deberes, entre otros, aun cuando se trate de puestos con funciones similares.

Esta diversidad de regímenes genera una amplia complejidad en la gestión de los recursos humanos de la entidad para todos los procesos asociados con recursos humanos. A la vez, crea distorsiones tanto en pagos como en los deberes y derechos que les son aplicables al servidor público (inclusive al interior de una misma entidad), lo que produce inequidades y afecta seriamente el clima laboral en

las entidades, generando consecuencias del desempeño de los servidores, y, por ende, en los servicios prestados a los ciudadanos.

A este indicador se debe agregar el último régimen, que se trata de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH que busca definitivamente implementar de una vez por todas este proceso que por años se viene retrasando.

Desorden en las compensaciones

Existen más de 400 reglas que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos. Es así que, por ejemplo, luego de un análisis de 82 entidades del Poder Ejecutivo, se identificaron más de 102 escalas remunerativas, 17 conceptos remunerativos diferentes y alrededor de 23 conceptos no remunerativos, es decir no pensionables. Esta diversidad de reglas y conceptos de pago complejiza la gestión de las compensaciones en las entidades y el hecho de que varios conceptos no sean remunerativos, afecta las futuras pensiones de los trabajadores al momento de su jubilación.

Debilidad en las contrataciones de personal

Actualmente, el personal es contratado sin contar con perfiles de puestos que describan claramente las funciones a desarrollar ni los requisitos mínimos para el puesto. Así, tampoco se puede asegurar la confiablidad y transparencia de los concursos púbicos, favoreciéndose el ingreso de personal que no es el idóneo para ocupar los puestos.

Ausencia de carrera en el Estado

La progresión al interior de la carrera administrativa se regía por criterios de capacidad y antigüedad la promoción automática estaba prohibida y se establecía la realización de hasta dos concursos anuales de mérito para el ascenso. Estas promociones y ascensos significaban aumentos salariales poco importantes para los servidores civiles. En los años 90 la carrera quedó congelada y, desde entonces, los servidores civiles no tienen posibilidad de progresión. Por otro lado, tanto el régimen de la actividad privada como el CAS son sistemas de puestos, lo que

implica que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal para ellos tampoco. En suma, en el Estado no existen los mecanismos para, en los regímenes generales, hacer carrera.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

A pesar de que normativamente estaba regulada la evaluación de desempeño, esta no se daba en la práctica. Por lo tanto, no se cuenta con información para orientar ni medir el desempeño de un funcionario. Además, tampoco se han establecido metas específicas para los puestos (para los casos en que fuese aplicable), lo que ha impedido hacer un seguimiento tangible del cumplimiento o no de las mismas.

Alto porcentaje de contratación temporal

El conjunto del aparato estatal peruano emplea alrededor de 1 millón 400 mil servidores civiles a nivel nacional, regional y local, de los cuales, sin considerar a las carreras especiales,4 de cada 10 aproximadamente están contratado bajo modalidades temporales. Esto debido, en buena parte, a la limitante para ampliar la planilla. La consecuencia viene siendo la poca continuidad de las políticas dados los cambios que se producen con las variaciones políticas.

Debilidades en la capacitación

Pese a que en promedio los gastos en capacitación en el sector público ascienden a 300 millones de soles al año, según estimaciones de SERVIR, esta, en su mayoría, no está vinculada con las necesidades de conocimiento. Está principalmente orientada por la oferta sin identificación previa de la demanda o necesidad, ya que no hay un esfuerzo de planificación de la misma, una priorización adecuada ni instrumentos que permitan hacer seguimiento a su ejecución y medición de su impacto. Esto se relaciona con la ausencia de las evaluaciones de desempeño que brinden información sobre las necesidades de capacitación de los servidores. Otro tema importante es que no se ha medido el impacto de las mismas en la mejora del desempeño de los servidores y, en consecuencia, según las funciones del puesto y las cadenas de valor de los procesos, de un mejor servicio al ciudadano.

Inadecuada organización, incorporación y administración de directivos

Actualmente, en la capa directiva se identifican los siguientes problemas pocas capacidades gerenciales para realizar la función directiva; inadecuada organización, incorporación y administración de directivos; una visión de la función directiva como poco atractiva por temas de compensaciones y rotación, entre otros; escasa y precaria evaluación de directivos; e inestabilidad por poco soporte político o proliferación del clientelismo político.

2.2.2. Bases teóricas de la variable 2:

2.2.2.1. Definición del servicio civil en el Perú

Según Martinez (2018) p. 15. define de la siguiente forma: "El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de quienes trabajan en las diversas entidades del Estado. Se rige por principios de mérito. La evaluación del mérito incluye los criterios de rendimiento y compromiso con el servicio a la ciudadanía"

2.2.2.2. Modernización y reforma del servicio civil

Según Casas (2016) efectúa una definición y diferencia entre estos dos conceptos: como son la modernización y la reforma del servicio civil. Es así que:

La Reforma del Estado, consiste en un cambio contundente y esporádico de la estructura o funcionamiento del Estado. Una reforma implica un nueva y mejor manera de hacer las cosas. y finalmente una reforma requiere de componentes políticos y técnicos. Bajo ese contexto una reforma implica un cambio estructural, es decir una modernización integral en sus procesos.

Modernización del Estado, la modernización del Estado requiere cambios pequeños y constantes del funcionamiento del Estado. De la misma forma requiere las mejoras en la manera en que se hacen las cosas y finalmente, requiere de constante evaluación, monitoreo y retroalimentación.

2.2.2.3. Intentos de la reforma del servicio civil en el Perú

Según Cortes (2015) indica, que "Nuestro Estado Peruano durante la historia tuvo 5 intentos de reformar e implementar el Servicio Civil - SERVIR", siendo los principales:

a) Primer intento (1990 – 1992). Cierre de la carrera administrativa, creación de nuevas modalidades de contratación y nuevas formas de ingresos en la administración pública:

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

- Reducción de personal
- Cierre del ingreso a la carrera administrativa. Quedó prohibido hacer nombramientos.
- Se creó el régimen laboral de la actividad privada.
- Se implementó la modalidad de contratación por servicios no personales (SNP).
- Empezaron a utilizar conceptos no remunerativos.

b) Segundo intento (1995 – 1997). Modernización del Estado

En el año 1996 se inicia el proceso de modernización de la administración pública, en el marco del Decreto Legislativo N° 834 Ley Marco de Modernización. En los cuales se toman las siguientes acciones:

- Reorganización del Estado y crear entidades con un régimen especial, así como eliminar varios organismos autónomos.
- Mejorar los sistemas administrativos del Estado y crear nuevos entes rectores.
- Reorganizar la carrera pública mediante el sinceramiento de los contratos SNP y la implementación de una nueva Ley de carrera pública.
- Mejorar la cobertura de servicios públicos mediante una Ley de descentralización.

Sin embargo, esta propuesta no tuvo éxito y no contó con el apoyo político.

c) Tercer intento (2000– 2006)

- Acuerdo Nacional (22 de julio de 2002)
- Ley Marco de modernización de la gestión del Estado (Ley 27658 promulgada en enero de 2002)
- Ley de Bases de la Descentralización (Ley 27783 promulgada en abril de 2002)
- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley 27867 promulgada en noviembre de 2002)
- Ley Marco del Empleo Público (Ley 28175 promulgada en febrero de 2004)
- Modificación del Capítulo de descentralización de la Constitución Política de 1993 (Título III - año 2005)

d) Cuarto intento (2008 al 2017)

En el año 2008, en el marco del Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos, se propuso fortalecer la gestión del Estado y su eficacia y eficiencia mediante la dación de normativa vinculada al servicio civil, que abarca, entre otros, los siguientes Decretos Legislativos:

- Decreto Legislativo N° 1023: Crea e implementa la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como organismo rector y el Tribunal del Servicio Civil (TSC) debido a la ausencia de un organismo rector que gestione los recursos humanos y un tribunal de resolución de controversias.
- Decreto Legislativo N° 1024: Crea y regula el cuerpo de gerentes públicos, al no existir un reclutamiento formal de profesionales altamente capaces.
- Decreto Legislativo N° 1025: Crea un sistema de evaluación con la finalidad de capacitar a los servidores civiles de rendimiento insuficiente; reconocer y premiar al servidor civil eficiente a través de ascensos, retribuciones y reconocimiento moral; y contar con personal idóneo. Además, aprueba normas de capacitación y un fondo de capacitación.
- Decreto Legislativo N° 1026: Régimen especial facultativo para gobiernos regionales y locales.

- 2013 se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública PNMGP al 2021.
- 2013 se aprueba la Ley 30057, Ley del Servicio Civil
- 2014 aprueba su reglamento general SERVIR, aprobado por el D.S. 040-2014-PCM.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 316-2017-SERVIR/PE, de fecha 29 de diciembre 2017.

e) Último intento (2021)

Con la aprobación del Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH "Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil" publicado el 14 de abril de 2021, es el último intento que hace el Estado peruano de reimpulsar nuevamente el tránsito de entidades públicas y servidores públicos al SERVIR

2.2.2.4. ¿Qué implica la reforma del servicio civil?

Según Martínez (2018), indica que la reforma implica:

- Ofrecer servicios de calidad en favor de la ciudadanía
- Cambio: organizacional y cultural
- Enfoque en las personas: cambio de paradigma Estado trabajador a Estado-ciudadano.

2.2.2.5. Objetivos de la reforma del servicio civil

Según Cortes (2015) indica que los objetivos son los siguientes:

- Contar con un servicio civil que ofrezca servicios de calidad en favor de la ciudadanía.
- Profesionalizar el servicio civil: ingreso, permanencia y progresión basados en mérito.
- Gradualmente, alcanzar un único régimen: terminar con el desorden en contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores.

- Consolidar el sistema de gestión de personas del Estado y sus actores clave: contar con instrumentos y técnicas modernas de gestión y fortalecer las oficinas de recursos humanos.

2.2.2.6. Último impulso a la reforma del servicio civil

Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH "Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil" publicado el 14 de abril de 2021, establece los nuevos lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, esta norma representa un importante respaldo e impulso a una política de Estado y a una de las más grandes reformas que busca fortalecer y mejorar los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía.

El objetivo principal de esta norma es el destrabe del Tránsito al Régimen del Servicio Civil, y hacer que estos cuellos de botella que implicaban una demora excesiva en la incorporación de las entidades y los servidores al nuevo servicio civil. Hacerlo más óptimo, por ello el SERVIR ha propuesto reducir de un promedio de 6 a 7 años (tiempo en que demoraban las entidades en realizar todos los procesos para su ingreso al régimen del servicio civil) a menos de 7 meses, bajo un nuevo procedimiento.

A partir de la publicación de la Directiva 001-2021-SERVIR, señala claramente 2 fases para que una entidad pública pueda empezar con el proceso de incorporación al nuevo régimen del servicio civil. A continuación, paso a describir muy brevemente las fases:

Fase 01: Tránsito de entidades públicas al régimen del servicio civil.

Fase 02: Tránsito de servidores (as) públicos (as) al régimen del servicio civil.

2.2.2.7. Fase 1: Tránsito regular de entidades públicas al régimen del servicio civil:

Según el SERVIR (2023), establece que esta fase es de cumplimiento obligatorio por parte de las entidades públicas, en atención a lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus reglamentos.

Así mismo, según el Art. 5.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, dice que, en esta fase, las entidades hacen un análisis del personal requerido para los servicios que brinda a la ciudadanía. Esto comprende:

- Un completo mapeo de puestos y cargos.
- Luego, un informe de dotación: ¿cuántos servidores debemos tener para cumplir con nuestras funciones?
- La nueva estructura se refleja en el Manual de Perfiles de Puestos.
- Y para culminar esta fase, se elabora el Cuadro de Puestos (CPE), que permite gestionar ordenadamente los recursos humanos.
- Con la aprobación por parte de SERVIR del CPE, se inicia la incorporación al servicio civil.

A continuación, paso a describir y a ampliar con mayor detalle los procedimientos a seguir en esta etapa, el cual consta de tres etapas:

Etapa 1: Análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones:

Según el SERVIR (2023), establece que en esta "Etapa cada entidad pública realizará un inventario de puestos que constituirá un insumo para la construcción de la determinación de la dotación; no siendo el ejercicio necesario para las entidades públicas que iniciaron sus operaciones o funcionamiento a partir del año 2014, en atención a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 016-2020 y el Decreto Supremo N° 016-2021-PCM".

Así mismo, el Art. 6.1.1. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH,

nos dice: La entidad debe realizar el mapeo de sus cargos y puestos, así como de los(as) ocupantes de estos, en atención a las variables que SERVIR precise en la directiva correspondiente, constituyéndose esa información, plasmada en una matriz, en la estructura de los recursos humanos vigente de la entidad y siendo el insumo para la construcción de la propuesta de estructura de puestos y posiciones bajo régimen del servicio civil.

Etapa 2: Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos:

Según el SERVIR (2023), establece que en esta etapa "Las entidades proponen una estructura de recursos humanos bajo régimen del servicio civil, a disponer en un informe de determinación de la dotación de la entidad, que proyecte orden, evidencie alineamiento con su razón de ser y garantice equilibrio y sostenibilidad presupuestal; y detallarla en un Manual de Perfiles de Puestos.

El análisis de dotación es un ejercicio que implica por parte de las entidades un esfuerzo por analizar, cuestionar y redefinir su estructura de puestos y posiciones. Con ello, se busca determinar la cantidad de puestos y posiciones que se requieren en las entidades públicas para su adecuado funcionamiento.

Por otro lado, el Manual de Perfiles de Puesto - MPP, como documento de gestión que se formula, por lo general, como parte del proceso de tránsito al régimen del servicio civil, contendrá, en adición a los perfiles de cargos estructurales con los que la entidad puede ya contar, información sobre los perfiles de los puestos aprobados en el informe de determinación de la dotación de la entidad. El MPP, de aprobarse por primera vez, pasa a reemplazar al Manual de Clasificador de Cargos - MCC y/o al Manual de Organización y Funciones (MOF).

De la misma forma el Art. 6.1.2. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, nos dice:

- La entidad debe proponer una estructura de recursos humanos bajo régimen del servicio civil, a disponer en un Informe de Determinación de la Dotación de la Entidad, que proyecte orden, evidencie alineamiento con su razón de

ser y garantice equilibrio y sostenibilidad presupuestal, en atención a las reglas que defina SERVIR en la directiva correspondiente; y detallarla en un Manual de Perfiles de Puestos (MPP), de conformidad con lo establecido en la directiva aprobada por SERVIR, según lo dispuesto en el artículo 134 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

- La aprobación del MPP por el(la) titular de la entidad reemplaza al Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y al Manual de Organización y Funciones (MOF), de corresponder.

Etapa 3: Valorización de los puestos de la entidad pública:

Según el SERVIR (2023), establece que en esta etapa "Las entidades valorizan los puestos, bajo el régimen del Servicio Civil, de acuerdo con el Reglamento de Compensaciones de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, y sus normas complementarias; y elaboran la propuesta de Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE y Plan de Implementación, y un Registro de Contratación Directa. El Cuadro de Puestos de la Entidad es el instrumento de gestión en el cual las entidades establecen los puestos que las conforman, su valorización y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, con la finalidad de planificar y gestionar ordenadamente sus recursos humanos. El CPE, tras su aprobación, reemplaza al Cuadro para Asignación del Personal Provisional (CAP Provisional) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP). El CPE debe incluir un Plan de Implementación en el cual se establecerá el orden que se seguirá la entidad para organizar y ejecutar los concursos públicos de méritos para ocupar, progresivamente, los puestos en el régimen del Servicio Civil; así como un Registro de Contratación Directa en el que se deberá verter la información sobre puestos y posiciones que serán sujetos de contratación directa en tanto se proyecta que sean ocupados por servidores(as) civiles de confianza de la entidad y/o cumplan con otro de los supuestos dispuestos en el artículo 178 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Así mismo, el Art. 6.1.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, nos dice:

- La entidad valoriza los puestos, bajo régimen del Servicio Civil, de acuerdo con el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus normas complementarias; y elabora la propuesta de CPE y Plan de Implementación, y un Registro de Contratación Directa, de conformidad con lo establecido en la directiva aprobada por SERVIR.
- La entidad aprueba la propuesta de CPE, según lo dispuesto en el artículo 128 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con lo que acredita un nivel de avance significativo en las fases dispuestas solicitando a SERVIR el otorgamiento de Resolución de Inicio de Proceso de Implementación.
- La aprobación del CPE, tras su aprobación en Consejo Directivo de SERVIR, reemplaza al CAP Provisional y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.2.2.8. Fase 2: Tránsito de servidores públicos al Régimen del Servicio Civil:

Según SERVIR (2023), establece que "Las entidades llevarán a cabo los concursos públicos de selección que permitan la incorporación de servidores en el nuevo régimen del Servicio Civil, de acuerdo al Plan de Implementación".

En efecto, esta fase se implementa, una vez concluida la Fase 1, de manera progresiva por parte de las entidades públicas; y que tiene carácter voluntario para los(as) servidores(as) que opten por participar en los concursos públicos de méritos organizados por la entidad de la que forman parte o de alguna otra entidad pública que se encuentre en una instancia similar, de corresponder.

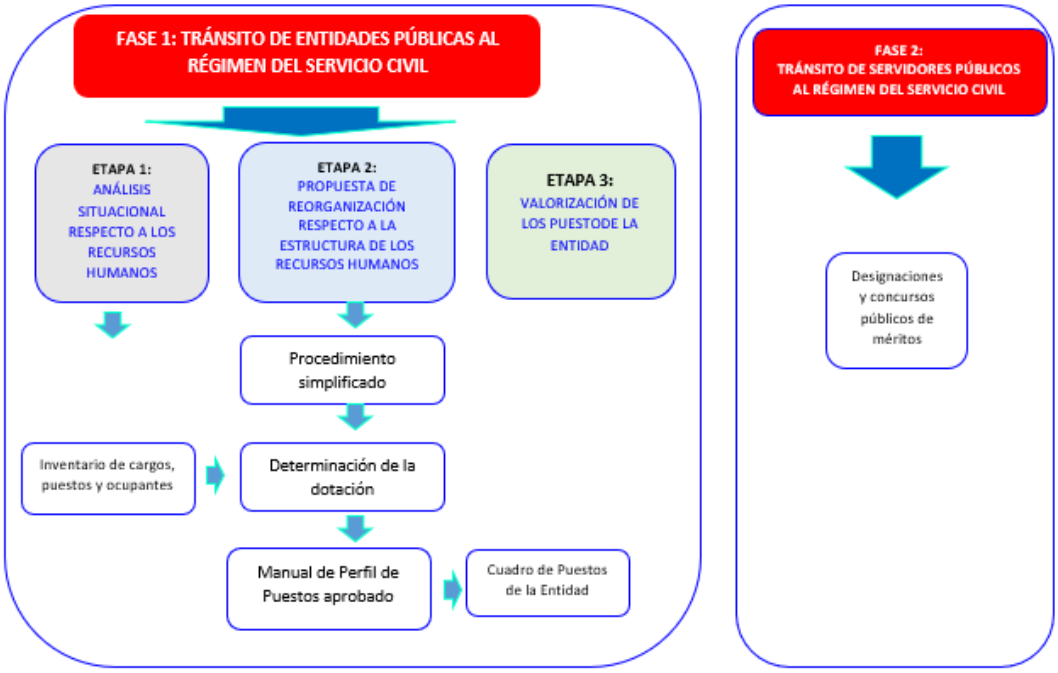
De la misma forma, el Art. 5.3. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0068-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, nos dice:

- En esta fase, las entidades que superaron la fase I, realizarán progresivamente convocatorias de personal para las plazas respectivas.
- El ingreso al servicio civil para los servidores es por concurso público y voluntario.

A continuación, paso a describir y a ampliar con mayor detalle los procedimientos a seguir en esta etapa, el cual consta de dos etapas:

Figura 1

Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil - SERVICIO



Nota. Obtenido de SERVIR (2023).

2.2.2.9. Condiciones previas al Tránsito del Régimen del Servicio Civil - SERVIR

Según el SERVIR (2023), establece las siguientes condiciones previas para que las entidades puedan transitar hacia el SERVIR, estas son:

La elaboración y aprobación del ROF o MOP, (Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Operaciones – MOP) según corresponda, deben realizar tomando en cuenta las siguientes consideraciones: Decreto Supremo N° 031-2018-PCM que modifica los Lineamientos de Organización del Estado aprobados mediante el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM.

La elaboración, aprobación actualización y/o modificación del Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y/o del Manual de Perfiles de Puestos (MPP), en el caso que corresponda, y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP

Provisional) deben realizarse tomando en cuenta las siguientes consideraciones: Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional; y Directiva N° 001-2022-SERVIR-PE, Elaboración y aprobación de perfiles en el Sector Público.

2.3. Definición de términos

Comisión de Tránsito: Está encargada de difundir, impulsar y supervisar el Proceso de Tránsito de la entidad al régimen del Servicio Civil y, en representación de la entidad, coordinar con SERVIR el desarrollo de las fases y etapas de dicho proceso. (SERVIR, 2023).

Cuadro de Puestos de la Entidad: Es el instrumento de gestión en el cual las entidades establecen los puestos que las conforman, su valorización y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, con la finalidad de planificar y gestionar ordenadamente sus recursos humanos. (SERVIR, 2023).

Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE: El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) es un instrumento de gestión que permite valorizar integralmente los diferentes puestos al interior de una organización. Así lo indica César Berrocal Moreno, docente del curso Estructuras Organizacionales Modernas en la Gestión por Procesos de ESAN.

Directivo público: El directivo público es aquel que desarrolla actividades referidas a la organización, y dirección de la organización, así como es responsable de la toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o un proyecto especial (Art. 3 de la Ley 30057).

Funcionario público: Un funcionario público es un representante político, quien en mérito de sus funciones ejerce funciones de gobierno en una entidad pública del Estado. Es el responsable de dirigir y conducir la entidad, así mismo, es el responsable de aprobar las políticas y normas de esta (Art. 3 de la Ley 30057).

Mapeo de procesos: Es un documento que permitirá evidenciar con claridad la forma en la que la entidad genera valor para sus beneficiarios/usuarios a partir de la correcta identificación de sus necesidades, el desarrollo de los procesos y, por último, la entrega de bienes y/o servicios. (Resolución de Presidencia

Ejecutiva Nº 316 -2017-SERVIR/PE - Guía para el desarrollo del Mapeo de Puestos en las entidades públicas, Pág. 09).

Servidor civil de carrera: Es el responsable de realizar funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantiva y de administración interna de la entidad. (Art. 3 de la Ley 30057).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

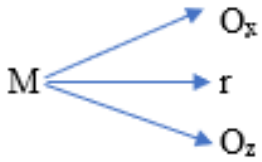
3.1. Tipo y nivel de investigación

El enfoque de la investigación corresponde a una investigación cuantitativa, con un tipo de investigación básica, pura o fundamental, al respecto un reconocido investigador como es Ñaupas et al. (2014), define que este tipo de investigaciones "Recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos" (p.133), en efecto con este tipo de investigación solo se pretende ampliar los conocimientos ya existentes respecto al tema de investigación.

Ahora, respecto al nivel de investigación se ha optado utilizar dos niveles de investigación: Descriptivo y luego correlacional; en un primer momento se utilizó la investigación descriptiva solo y únicamente para identificar los factores internos y externos que limitan la implementación del SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua; luego de haber obtenido los resultados, se relacionó con la variable 2: Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil. Respecto a la definición del nivel correlacional, se ha considerado la definición efectuada por Hernández et al. (2014), donde indica textualmente que el nivel de investigación correlacional "Evalúa, con mayor exactitud, que los estudios descriptivos el grado de vinculación entre dos o más variables, pudiéndose incluir varios pares de evaluaciones de esta naturaleza en una sola investigación" (p. 94).

Por otro lado, en cuanto al diseño de investigación, y tomando en cuenta las características del presente trabajo de investigación corresponde a un diseño no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente ninguna de las dos variables de investigación, esto quiere decir que se estudió a los fenómenos tal cual se presentaron en la realidad. Para mejor sustento metodológico, se tomó en cuenta la definición efectuada por Carrasco (2006) donde define que un diseño no experimental es "Plan que guían la formulación del problema, así como todas las operaciones tácticas para darle respuesta y verificar la hipótesis" (p. 58).

Para mayor comprensión, se ilustra la siguiente representación:



Donde:

M = Es la muestra de la población

Ox = Es la observación o medición de la variable X.

r = Es el coeficiente de correlación entre las dos variables.

Oz = Es la observación o medición de la variable Z.

3.2. Ámbito temporal y espacial

El ámbito temporal del presente trabajo de investigación comprende el año 2022, sin embargo, el recojo y procesamiento de la información fue efectuado durante los meses de setiembre, octubre y noviembre de 2023.

Ahora respecto al ámbito espacial, el estudio abarca a la Universidad Nacional de Moquegua.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para determinar la población se ha tomado en cuenta lo manifestado por Ñaupas et al. (2014), donde define que una es "El conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo" (p. 334), efectivamente y tomando esta definición se consideró como población a los servidores y funcionarios administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional de Moquegua, de los diferentes regímenes laborales, tales como: régimen laboral del Decreto Legislativos 276 – Ley de Carrera Administrativa y Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de Contratación de Servicios CAS. En un número total de 210 personas.

Tabla 1

Población

Categoría	Decreto Legislativo 276	Decreto Legislativo 1057	Total
Funcionarios	1	21	22
Profesionales	8	61	69
Técnicos	11	59	70
Auxiliares	3	46	49
Total	**23**	**187**	**210**

Nota. Obtenido de la Unidad de Recursos Humanos UNAM

Los criterios de inclusión y exclusión que han tomado en cuenta para el presente trabajo de investigación son los siguientes:

- Los criterios de inclusión: Se incluyeron a los funcionarios y servidores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional de Moquegua, de los diferentes regímenes laborales, tales como: Régimen laboral del Decreto Legislativos 276 – Ley de Carrera Administrativa, Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de Contratación de Servicios CAS y servidores administrativos contratados por locación de servicios.
- Los criterios de exclusión: Se excluyeron a los funcionarios y servidores administrativos que laboran en las siguientes dependencias: Unidad Ejecutora de Inversiones, Unidad de Servicios Generales, Unidad Formuladora, y funcionarios y servidores administrativos de la filial Ilo. Esto porque no contribuiría significativamente a la investigación y más por el contrario generaría un sesgo en los resultados.

3.3.2. Muestra

Según Bernal (2010), define que la muestra es “Una parte de la población que se selecciona para el estudio” (p. 165). Ahora, el muestreo que se utilizó fue un muestreo no probabilístico, al respecto Carrasco (2006) define de la siguiente forma, “En el muestreo no probabilístico, no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra”, específicamente se utilizó un muestreo no probabilístico opinático o intencional, al respecto Ñaupas et al. (2014), sostiene lo siguiente: “El criterio que prima en este

muestreo es la intención que persigue la investigación" (p. 334). Es por ese motivo que se escogieron a los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM vinculados al objeto de investigación, respetando los criterios de inclusión y exclusión contemplados en la presente investigación.

Para calcular la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$Tamaño\ muestra = \frac{p\ (\ 1-p)\ .Z^2.\mathrm{N}}{D^2\ .(\mathrm{N}-1)+p\ \ (\ 1-p)Z^2}$$

Reemplazando:

$$Tamaño\ de\ muestra = \frac{0{,}5\ (\ 1-0{,}5)\ .1{,}96^2.210}{0{,}05^2\ .(210-1)+0{,}5\ \ (\ 1-0{,}5)1{,}96^2}$$

$$Tamaño\ de\ muestra = \frac{0{,}25\ *\ 3{,}8416\ *\ 210}{0{,}5225+0{,}9604}$$

$$Tamaño\ de\ muestra = \frac{0{,}25 * 806{,}736}{1{,}4829}$$

$$Tamaño\ de\ muestra = \frac{201{,}684}{1{,}4829}$$

Tamaño de muestra=136 unidades muestrales

Por consiguiente, las unidades muéstrales estarán representados por 136 servidores administrativos, que estarán distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2

Muestra

Categoría	Decreto Legislativo 276	Decreto Legislativo 1057	TOTAL
Funcionarios	1	13	14
Profesionales	5	40	45
Técnicos	6	40	46
Auxiliares	3	28	31
Total	15	121	136

Nota. Elaborado en función a mi población.

3.4. Instrumentos

De acuerdo a los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación, las técnicas e instrumentos utilizados para obtener los datos fueron la encuesta y la entrevista semi estructurada.

La encuesta. Según Arias y Covinos (2021) la encuesta es "Una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está técnica únicamente está direccionado a las personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones". En este caso se utilizó un "cuestionario cerrado" con preguntas politómicos, recabando información sobre los principales factores internos y externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

La entrevista semiestructurada. La entrevista es propia de la investigación cuantitativa, llamada también entrevista dirigida, controlada, o guiada; es aquella que se ciñe a un plan preestablecido, a un diseño y se realiza de acuerdo con una guía o formulario previamente preparado con preguntas que responde a las hipótesis formuladas.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos

Técnica	Enfoque	Instrumentos
Cuestionario	Cuantitativo	Cédula del cuestionario
Entrevista semi-estructurada	Cuantitativo	Guía de entrevista

Nota. Recuperado de (Ñaupas et al. 2013, p.274).

3.4.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación:

Ñaupas et al. (2014) manifiesta que "la validez es la pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir; se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, es decir, es la eficacia de un

instrumento para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador".

Para la validación de los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación, se procedió usar la técnica de juicio de expertos, donde fueron analizados los cuestionarios respecto a las dos variables de estudio, para esto fue necesario la validez y sometimiento a revisión y aprobación de 3 expertos, donde los resultados fueron los siguientes:

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

Especialista	Resultado
Especialista 1	Factible
Especialista 2	Factible
Especialista 3	Factible

Nota. Elaboración propia.

Confiabilidad:

Vara (2010) indica que la "confiabilidad de un instrumento de medición está referido al grado en su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produzca los mismos resultados o similares" (p. 243). En ese sentido, George y Mallery (2003) plantea los siguientes valores para evaluar el significado de los valores del Alfa de Cronbach.

Tabla 5

Parámetros del alfa de Cronbach

Valor del alfa de cronbach (α)	Significado del valor de (α)
$\alpha > 0{,}900$	Los ítems son excelentes
$\alpha > 0{,}800$	Los ítems son buenos
$\alpha > 0{,}700$	Los ítems son aceptables
$\alpha > 0{,}600$	Los ítems son cuestionables
$\alpha > 0{,}500$	Los ítems son pobres para su aplicación
$\alpha < 0{,}500$	Los ítems son inaceptables

Nota. Adecuado de George y Mallery (2003).

3.5. Procedimientos

Los métodos que se utilizaron para el análisis de datos fueron tabulados, utilizando la estadística descriptiva y estadística inferencial:

Tabulación estadística-descriptiva de resultados:

Se utilizó para describir los factores internos y externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. Este proceso fue efectuado mediante el uso de tablas y gráficos obtenidos a partir del procesamiento de la información recolectada.

Tabulación estadística de resultados:

Luego de haber obtenido los resultados obtenidos, se procedió con la tabulación de la información por medio del SPSS-25 de versión libre, en el cual se ingresaron los datos obtenidos correspondiente a las hipótesis establecidas a un 95 % de confianza.

La prueba estadística empleada para determinar la relación de las dos variables, para esto se utilizó la prueba de la "Rho de Sperman" porque se trabajó con una muestra mayor a 30 unidades muestrales, determinando las zonas de aceptación y de rechazo de la hipótesis nula.

3.6. Análisis de datos

Según Bernal (2010), indica lo siguiente "La técnica del procesamiento, consiste en procesar los datos obtenidos (datos desordenados, dispersos e individuales) que se han obtenido durante el trabajo de campo. Precisamente para este procesamiento se requiere utilizar algunas herramientas estadísticas" (p. 198). En este caso, se utilizó un software estadístico como es el SPSS Versión 25 de libre disposición. previamente se tabularon los datos en el Microsoft Excel, y para el caso del procesamiento de los resultados se utilizó la distribución de frecuencias y representación gráfica; en el cual se agrupó datos en categorías con sus respectivas interpretaciones.

Para el análisis de los datos recopilados se utilizó técnicas y medidas de estadística descriptiva (cuantitativa) y estadística inferencial (cuantitativa) en un segundo momento. Mediante la estadística descriptiva se procedió a recolectar, clasificar, ordenar, analizar los datos, presentando en tabla de frecuencias según las categorías, niveles, luego, se aplicó la estadística inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Pearson o Rho de Sperman, esto debido a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad y la prueba estadística aplicada respectivamente. La significancia de dicha prueba se verificó mediante el p – valor, el cual, debe ser menor a 0,05 para rechazar la hipótesis nula y si es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

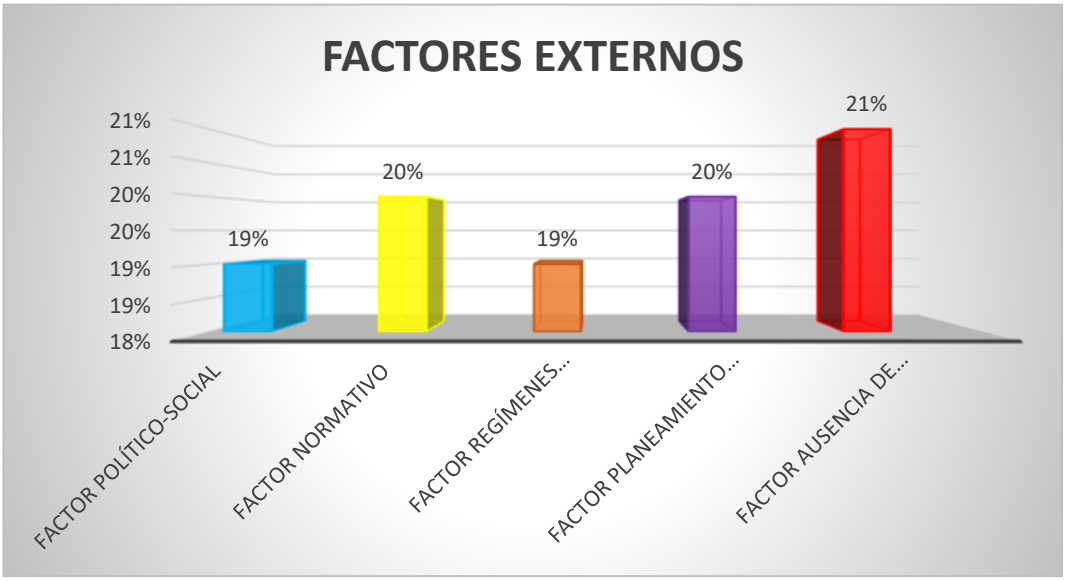
4.1.1. Resultados descriptivos

4.1.1.1. Factores internos y externos que limitan la implementación del SERVIR en la UNAM

A continuación, se presentan los resultados obtenidos respecto a los factores externos e interno que dificultan la implementación del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022

Figura 2

Factores externos que limitan la implementación del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua 2022



Nota. Elaborado en función al instrumento – encuesta.

La Figura 2 muestra resultados de las encuestas efectuadas sobre los factores externos que limitan la implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua, y se puede observar que el factor más determinante es la falta de ausencia de liderazgo del SERVIR con un 21 %, y esto se da porque el SERVIR como ente rector del Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos, no ha impulsado ni ha tomado el liderazgo respecto a la socialización y beneficios que trae la implementación de este nuevo régimen

laboral; así como se observa la ausencia de políticas públicas más efectivas respecto a su implementación.

Luego está el factor normativo con un 20 % ya que el SERVIR ha ido publicando desde el año 2008 una serie de normas, e intentos fallidos para su implementación, es así por ejemplo hasta la fecha no existe una política de remuneraciones que garantice que los pagos realizados a los servidores públicos reflejen objetivamente la complejidad y responsabilidad de la tarea realizada y la productividad del trabajador, es decir hay un desorden y complejidad en la norma que emite el SERVIR. Luego está el factor planeamiento y presupuesto con un 20 %, de la misma forma es otro factor influyente en la no implementación del SERVIR, ya que no existe una adecuada planificación de los documentos de gestión ni tampoco existe una valorización ni su respectivo presupuesto. Finalmente, se tiene los factores político-social y el factor regímenes laborales con un 19 %. Respecto al factor político-social, existe un alto índice de rotación de los directivos y funcionarios de primer nivel del SERVIR, y en cuanto al factor regímenes laborales, tales como el Régimen Público, normado por el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como por la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, el Régimen Privado, normado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, y el antiguo Régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP), quienes pasaron al régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde junio del año 2008, régimen normado por el Decreto Legislativo Nº 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM; así como la problemática generada por la mala utilización de los mismos, en especial del antiguo régimen de SNP ahora CAS, lo que ha ocasionado desorganización en la Administración Pública, dilución del concepto de Carrera Administrativa y vulneración de derechos laborales.

Tabla 6

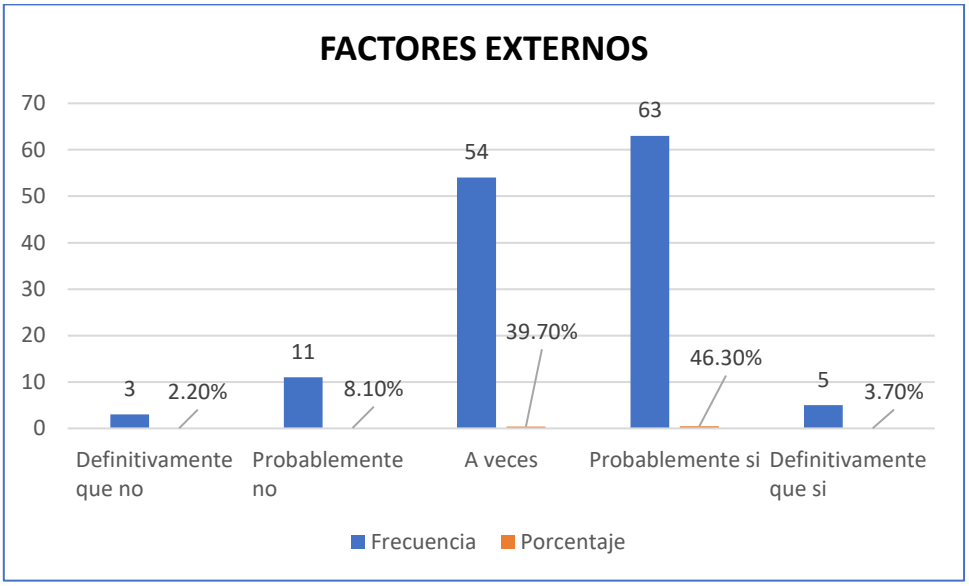
Factores externos que limitan la implementación del SERVIR en UNAM

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente que no	3	2,2	2,2	2,2
	Probablemente no	11	8,1	8,1	10,3
	A veces	54	39,7	39,7	50,0
	Probablemente si	63	46,3	46,3	96,3
	Definitivamente que si	5	3,7	3,7	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Nota. Obtenido del SPSS

Figura 3

Factores Externos que limitan la implementación del SERVIR en UNAM



Nota. Obtenido del SPSS

La tabla 6 y figura 3, muestran los resultados de los 136 encuestados (funcionarios y servidores administrativos), obteniendo los siguientes resultados:

- 63 encuestado que representa el 46.30% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"probablemente si"** existan varios factores que limitan la implementación de SERVIR en la

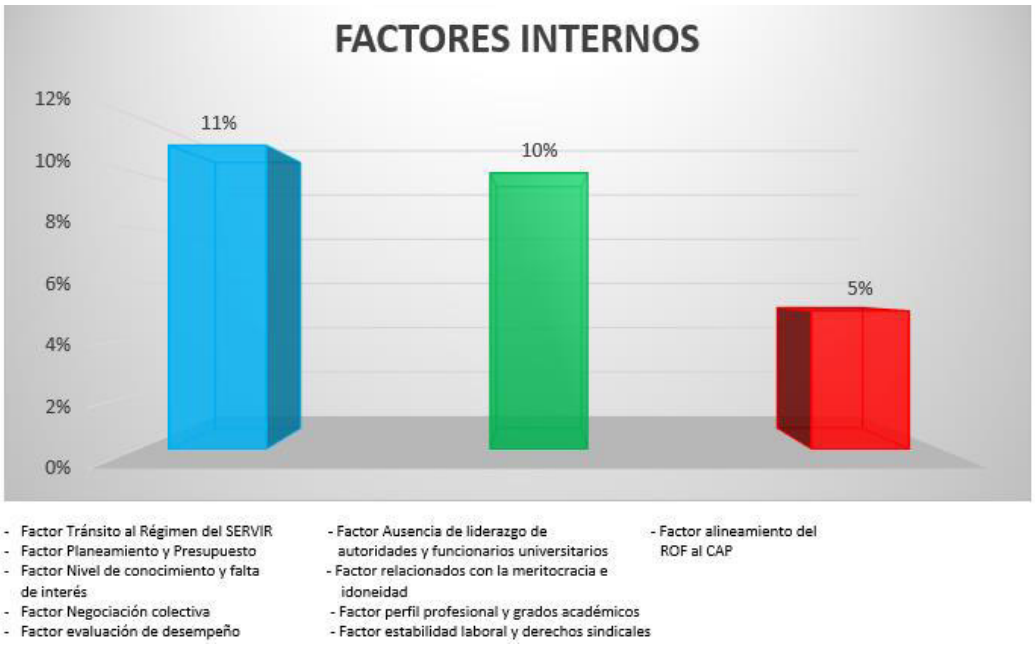
UNAM, de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "normativo"; esto quiere decir que, el SERVIR como ente rector del sistema de recursos humanos, emite muchas normas, así como modifica constantemente la normativa referida al proceso de tránsito que deben cumplir las entidades públicas, esto indudablemente perjudica este proceso; luego están los demás factores.

- 54 encuestado, que representa el 39.70% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"a veces"** existen factores que dificultan la implementación del SERVIR en la UNAM; de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "ausencia de liderazgo del SERVIR"; esto quiere decir que, el SERVIR como ente rector del sistema de recursos humanos, no está tomando el liderazgo que debiera tener para que las entidades públicas pasen a este nuevo régimen laboral; luego están los demás factores.
- 11 encuestado que representa el 8.10% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"probablemente no"** existan factores que limitan la implementación del SERVIR en la UNAM; de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "político social"; esto quiere decir que, debido a la coyuntura político - social que atraviesa nuestro país; perjudica el proceso de implementación del SERVIR dentro de la entidad; luego están los demás factores.
- 5 encuestado que representa el 3.70% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"definitivamente que, si"** existen factores que limitan la implementación del SERVIR en la UNAM, de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "ausencia de liderazgo del SERVIR"; esto quiere decir que, el SERVIR como ente rector del sistema de recursos humanos, no está tomando el liderazgo que debiera tener para que las entidades públicas pasen a este nuevo régimen laboral; luego están los demás factores.
- 3 encuestados que representa el 2.20% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"definitivamente que no"** existen factores que limitan la implementación del SERVIR en la UNAM, de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor

"regímenes laborales"; esto quiere decir que, la coexistencia de varios regímenes laborales, no es impedimento para la implementación del SERVIR en la entidad; luego están los demás factores.

Figura 4

Factores internos que limitan la implementación del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua 2022



Nota. Elaborado en función al instrumento – encuesta.

La Figura 4 nos muestra resultados de las encuestas efectuados sobre los factores internos que limitan la implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua, y se puede observar que los factores más determinantes están: el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil con un 11 %, porque no se han designado oportunamente la comisión de tránsito a cargo del titular de la entidad. Luego está el factor planeamiento y presupuesto con un 11 %, ya que la entidad no ha efectuado planes de acción efectiva para lograr el tránsito al SERVIR, tampoco la dotación de personal ni haber gestionado el presupuesto correspondiente; luego tenemos el factor nivel de conocimiento y falta de interés con un 11 %, esto implica que existe un desinterés único y desconocimiento por parte de la Unidad de Recursos Humanos sobre el proceso de tránsito al SERVIR, al no haber impulsado oportunamente; luego está el factor de la negociación colectiva con un 11 %, sosteniendo que los servidores administrativos perderían

algunos beneficios laborales obtenidos; luego está el factor de evaluación de desempeño con un 11 %, este es un factor muy determinante ya que los servidores administrativos creen que al pasar al SERVIR serán evaluados y si sale desaprobado tendrán una capacitación; pero si en la siguiente esa persona sale jalada tendrá que dejar el puesto. Luego tenemos el factor ausencia de liderazgo de autoridades y funcionarios 10 %, esto es totalmente cierto, ya que a las autoridades universitarias poco o nada les interesa este proceso; luego están los factores relacionados con la meritocracia e idoneidad con el 10 %; luego está el factor perfil profesional y grados académicos con el 10 %; luego está el factor estabilidad laboral y derechos sindicales con un 10 %; y finalmente, el alineamiento del ROF con el CAP con un 5 %.

Tabla 7

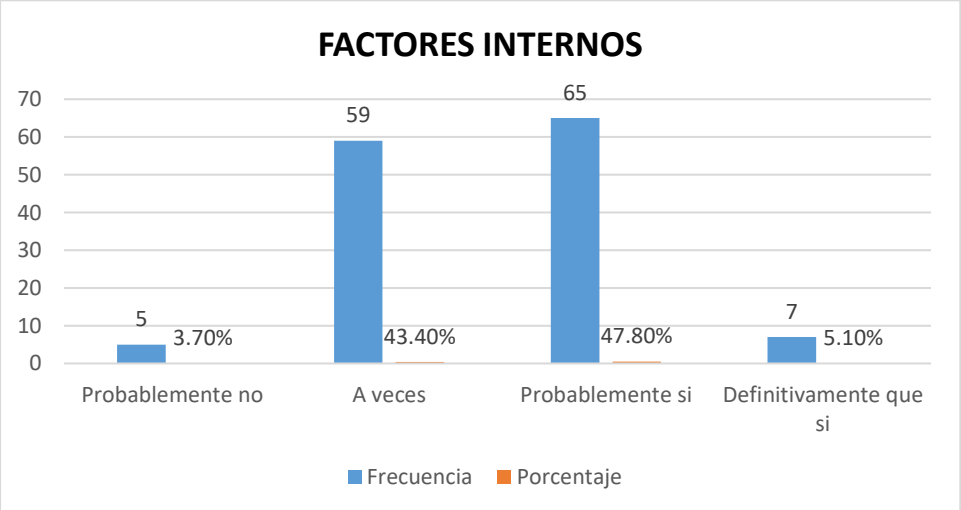
Factores internos que limitan la implementación del SERVIR en UNAM

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Probablemente no	5	3,7	3,7	3,7
A veces	59	43,4	43,4	47,1
Probablemente si	65	47,8	47,8	94,9
Definitivamente que si	7	5,1	5,1	100,0
Total	136	100,0	100,0	

Nota. Obtenido del SPSS

Figura 5

Factores internos que limitan la implementación del SERVIR en UNAM



Nota. Obtenido del SPSS

La tabla 7 y figura 5, muestran los resultados de los 136 encuestados (funcionarios y servidores administrativos), obteniendo los siguientes resultados:

- 65 encuestado que representa el 47.80% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"probablemente si"** existan varios factores que limitan la implementación de SERVIR en la UNAM, de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "planeamiento y presupuesto"; esto quiere decir que, la entidad no cuenta con un planeamiento ni un presupuesto destinado para que la UNAM puede terminar satisfactoriamente el proceso de tránsito hacia el SERVIR; luego está el factor "negociación colectiva"; y luego está el factor "tránsito al régimen del servicio civil"; luego están los demás factores.
- 59 encuestado, que representa el 43.40% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"a veces"** existen factores que dificultan la implementación del SERVIR en la UNAM; de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "ausencia de liderazgo de autoridades y funcionarios universitarios"; esto quiere decir que, las autoridades universitarias no toman la iniciativa ni el liderazgo para que la entidad de una vez por todas concluyan este proceso de tránsito al SERVIR; luego está el factor "perfil profesional y grados académicos esto quiere decir que dentro de la entidad no se cuenta con el personal suficiente con los grados y títulos profesionales requeridos, y en algunos casos no cumplen el perfil profesional requerido para un puesto; luego están los demás factores en menor proporción.
- 7 encuestado que representa el 5.10% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"definitivamente si"** existan factores que limitan la implementación del SERVIR en la UNAM; de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "evaluación de desempeño"; esto quiere decir que, los servidores administrativos de la UNAM creen que van a ser evaluados y luego ser

despedidos si el caso no alcanzaran el rendimiento del servidor en su puesto; luego están los demás factores.

- 5 encuestado que representa el 3.70% de los funcionarios y servidores administrativos de la UNAM, sostienen que **"probablemente no"** existen factores que limiten la implementación del SERVIR en la UNAM, de las cuales el factor más determinante en este caso es el factor "perfil profesional y grados académicos"; esto quiere decir que dentro de la entidad no se cuenta con el personal suficiente con los grados y títulos profesionales requeridos, y en algunos casos no cumplen el perfil profesional requerido para un puesto; luego están los demás factores en menor proporción.

4.1.2. Resultados inferenciales

4.1.2.1. Prueba de normalidad

Por la naturaleza del trabajo de investigación y en función a los objetivos planteados como es identificar los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022, se optó como estadístico de prueba de correlación de Rho de Sperman, para esto previamente se determinó la prueba de normalidad en el SPPS, cumpliendo los siguientes pasos:

Paso 1: Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1 : Los datos no tienen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de confianza: 0,95

α = 0,05 (Margen de error)

Paso 3: Prueba estadística a emplear

Si n > 50 se aplicará Kolmogorov – Smirnov

Si n < 50 se aplicará Shapiro wilk

Decisión: Como la población es mayor (n > 50), entonces se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov – Smirnov

Tabla 8

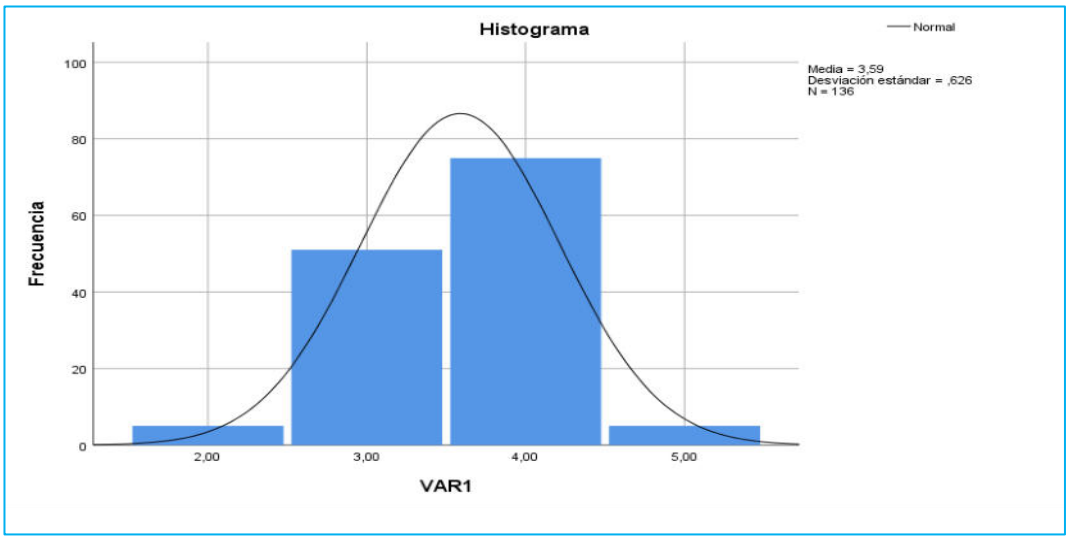
Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Factores externos e internos	0,333	136	0,000
Mapeo de Procesos (Tránsito al SERVIR)	0,203	136	0,000

Nota. Obtenido del SPSS prueba de normalidad.

Figura 6

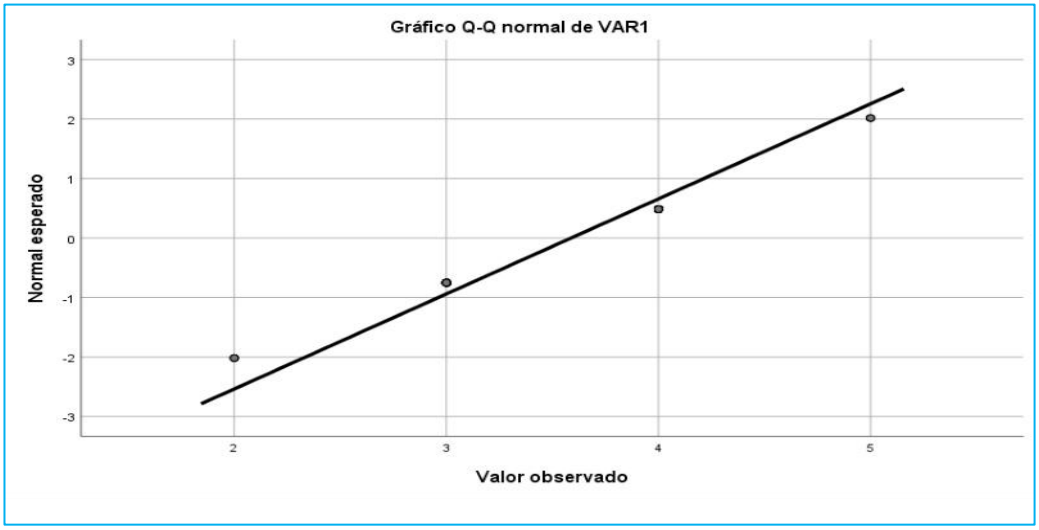
Prueba de normalidad de la variable 1 factores externos e internos



Nota. Obtenido del SPSS prueba de normalidad.

Figura 7

Prueba de normalidad de la variable 1 factores externos e internos

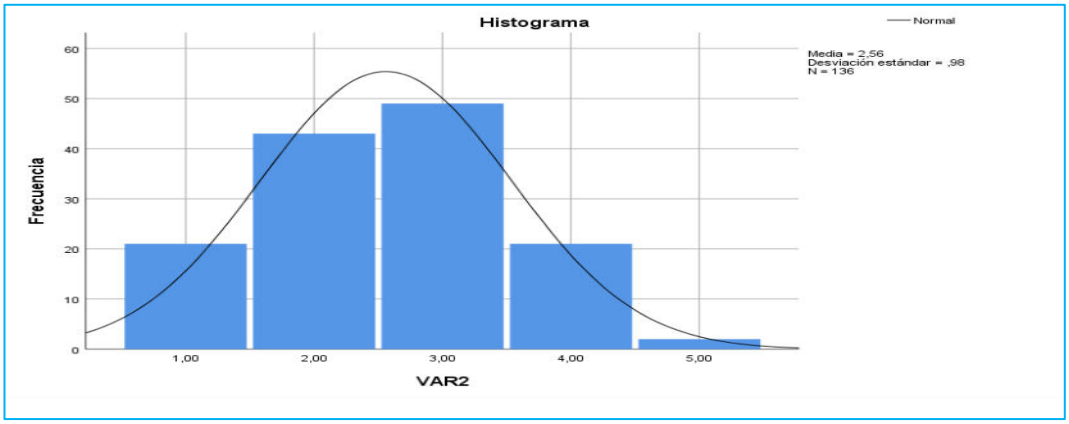


Nota. Obtenido del SPSS prueba de normalidad.

Interpretación: Las Figuras 4 y 5 nos muestran resultados de la prueba de normalidad efectuado en el SPSS, de la variable 1: factores externos e internos, obteniendo como resultado una prueba de normalidad “asimétrico”.

Figura 8

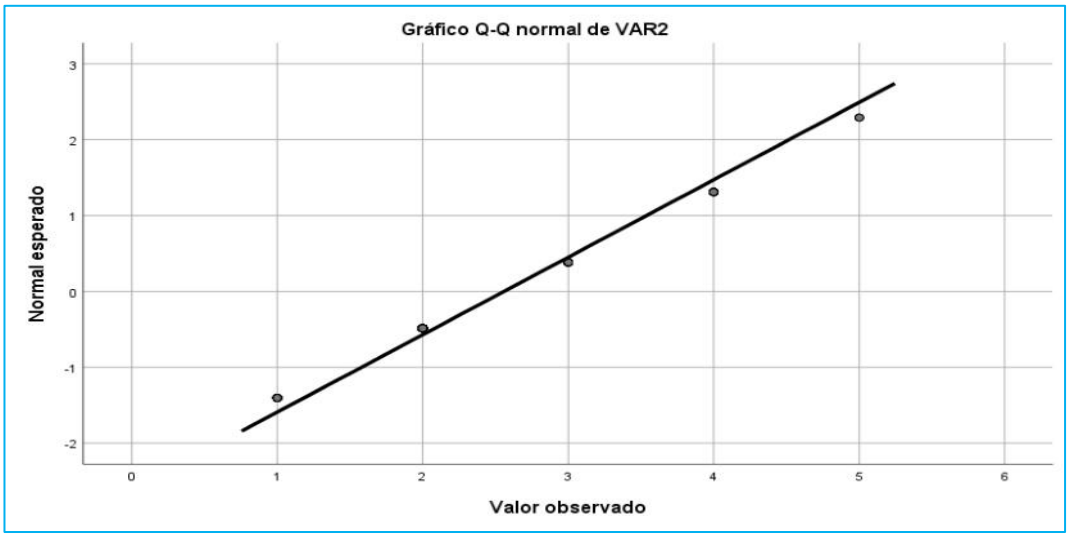
Prueba de normalidad de la variable 2 Mapeo de Procesos (Tránsito de entidades públicas al SERVIR)



Nota. Obtenido del SPSS prueba de normalidad.

Figura 9

Prueba de normalidad de la variable 2 Mapeo de Procesos (Tránsito de entidades públicas al SERVIR)



Nota. Obtenido del SPSS prueba de normalidad

Interpretación: Las Figuras 6 y 7 muestran resultados de la prueba de normalidad efectuado en el SPSS de la variable 2 Mapeo de Procesos (Tránsito de entidades públicas al Régimen del Servicio Civil – SERVIR), los datos obtenidos son “asimétricos”,

Paso 4: Criterio de decisión de las variables 1 y 2:

Si p – valor < 0,05 se rechaza la H0

Si p – valor >= 0,05 se acepta la H1

Paso 5: Decisión y conclusión:

Como p = 0 (nivel de significancia), entonces se rechaza la H0 y acepto la H1:

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1 : Los datos no tienen una distribución normal

Esto quiere decir, que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicamos la estadística no paramétrica, en consecuencia, se utilizó la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 9

Parámetros del nivel de relación de Rho de Spearman

Parámetros	Nivel estadístico
[-1,00]	Grado de relación negativa perfecta
[De -0,90 hasta -0,99]	Grado de relación negativa muy fuerte
[De -0,74 hasta -0,89]	Grado de relación negativa considerable
[De -0,50 hasta -0,74]	Grado de relación negativa media
[De -0,25 hasta -0,49]	Grado de relación negativa débil
[De -0,10 hasta -0,24]	Grado de relación negativa muy débil
0,00	No existe relación alguna entre las variables
[De 0,10 hasta 0,24]	Grado de relación positiva muy débil
[De 0,25 hasta 0,49]	Grado de relación positiva débil
[De 0,50 hasta 0,74]	Grado de relación positiva media
[De 0,75 hasta 0,89]	Grado de relación positiva considerable
[De 0,90 hasta 0,99]	Grado de relación positiva muy fuerte
[1,00]	Grado de relación positiva perfecta

Nota. Hernández Sampieri.

4.1.2.2. Contraste de hipótesis general

Paso 1: Formulación de hipótesis:

(H1): Existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

(H0): No existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

Tabla 10

Correlación entre factores externos – internos y Tránsito al SERVIR

	Fact. Ext. Int.	Var. 2

Rho de Spearman	Factores externos e internos	Coeficiente de correlación	1,000	-,209*
		Sig. (bilateral)	.	0,015
		N	136	136
	Tránsito al SERVIR	Coeficiente de correlación	-0,209*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015	.
		N	136	136

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

Nota. Procesamiento de datos en el SPSS V25

Paso 2: Nivel de significancia:

NC = 0,95

α = 0,05 (margen de error)

Paso 3: Prueba de correlación:

No paramétrico – Rho de Sperman

Paso 4: Estadístico de prueba:

Si p – valor < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la H1

Si p – valor >= 0,05 se acepta la H0 y se rechaza la H1

Paso 5: Criterio de decisión:

Mi p valor es 0,015 < 0,05, entonces se rechaza la Hipótesis Nula Ho, y se acepta la H1.

Paso 6: Grado de intensidad o relación entre las dos variables:

Según la correlación de Rho de Sperman, para los factores externos e internos es de (-0,290*), y para la variable 2 “Proceso de Tránsito al SERVIR”, es de la misma forma el mismo valor de Rho de Spearman (-,0209*), en este caso tenemos una correlación negativa muy débil. Esto quiere decir ambas variables van en sentido contrario.

4.1.2.3. Contraste de hipótesis de la específica 1

Paso 1: Formulación de hipótesis:

(Ha): Existe una relación directa entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

(H0): No existe una relación directa entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

Tabla 11

Correlación entre factores externos y Tránsito al SERVIR

			Fact. Ext.	**Var. 2**
Rho de Spearman	Factores externos	Coeficiente de correlación	1,000	-,115
		Sig. (bilateral)		0,183
		N	136	136
	Tránsito al SERVIR	Coeficiente de correlación	-0,115	1,000
		Sig. (bilateral)	0,183	.
		N	136	136

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

Nota. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Paso 2: Nivel de significancia:

NC = 0,95

α = 0,05 (margen de error)

Paso 3: Prueba de correlación:

No paramétrico – Rho de Sperman

Paso 4: Estadístico de prueba:

Si p – valor < 0,05 se rechaza la H0

Si p – valor >= 0,05 se acepta la H1

Paso 5: Criterio de decisión:

Mi p valor es ,183> 0,05, entonces se acepta la Hipótesis Alterna, esto quiere decir que el nivel de significancia (0,183) es mayor a 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis Alterna H1.

Paso 6: Interpretación estadística:

Según la correlación de Rho de Sperman, para los factores externos es de (-0,115), y para la variable 2 "Mapeo de Procesos- Proceso de Tránsito al SERVIR", es de la misma forma el mismo valor de Rho de Spearman (-0,115), en este caso tenemos una correlación negativa muy débil. Esto quiere decir ambas variables van en sentido contrario.

4.1.2.4. Contraste de hipótesis de la específica 2

Paso 1: Formulación de hipótesis:

(Ha): Existe una relación directa entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

(H0): No Existe una relación directa entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

Tabla 12

Correlación entre factores internos y Tránsito al SERVIR

			Fact_ Int	Var. 2
Rho de Spearman	Factores internos	Coeficiente de correlación	1,000	-,190*
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	136	136
	Tránsito al SERVIR	Coeficiente de correlación	-0,190*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	136	136

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

Nota. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Paso 2: Nivel de significancia:

NC = 0,95

α = 0,05 (margen de error)

Paso 3: Prueba de correlación:

No paramétrico – Rho de Sperman

Paso 4: Estadístico de prueba:

Si p – valor < 0,05 se rechaza la H0

Si p – valor >= 0,05 se acepta la Ha

Paso 5: Criterio de decisión:

Mi p valor es ,027 < 0,05, entonces se rechaza la Hipótesis Nula Ho, esto quiere decir que el nivel de significancia (0,027) es menor a 0,05, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula Ho.

Paso 6: Grado de intensidad o relación entre las dos variables:

Según la correlación de Rho de Sperman, para los factores internos es de (-0,190*), y para la varible 2 “Mapeo de Procesos - Proceso de Tránsito al SERVIR”, es de la misma forma el mismo valor de Rho de Spearman (-0,190*), en este caso

tenemos una correlación negativa muy débil. Esto quiere decir ambas variables van en sentido contrario.

4.2. Discusión

Los resultados del presente trabajo de investigación me indica que los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil, presenta una relación significativa con el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022, con un valor de rho de Spearman (rho -,0209*) y un p-valor (p:0,05<p:0,05), lo que implica rechazar la hipótesis nula, No existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. Entre ambas variables existe un grado de relación negativa muy débil con un resultado (rho:-0209*) y un p-valor de (p:0,015). Un resultado muy similar es el efectuado por (Grijalva, 2019) donde sostiene que hay varios factores que limitan la implementación del Servicio Civil en el Ministerio de Salud, tales como una débil conducción en la implementación de la ley de parte de las autoridades, existen brechas en el conocimiento de los servidores, y debilidad en la información. Estos resultados son muy similares a mi trabajo de investigación; por otro lado, hay otro trabajo de investigación que realizó Llica (2020) donde sostiene que los procesos de selección por concurso público influyen significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, según el coeficiente de correlación de Spearman p (rho) es 0,821, según la escala presenta una correlación positiva alta, lo que se deduce que los diferentes procesos de selección de los diferentes reglamentos, según las normas la mayoría de los procesos de selección no han logrado cumplir su finalidad de que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Así mismo, existe otro trabajo de investigación desarrollado por Barboza y Ortega (2021) donde sostiene que existen factores de resistencia al cambio, por la implementación de la Ley del Servicio Civil, se asocian directamente con la desconfianza, que se da por el desconocimiento de los alcances de la Ley Servir, su Reglamento, entre los

servidores públicos, ocasionando de esa manera una percepción equivocada de la realidad, aumentando el alto grado de desinterés por parte del propio servidor público.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

PRIMERA

Según el objetivo general planteado, se puede concluir que existen varios factores internos y externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022, y dentro de los factores externos está la falta de ausencia de liderazgo del SERVIR con un 21 %, luego está el factor normativo con un 20 %, luego está el factor planeamiento y presupuesto con un 20 %, finalmente, se tiene los factores político-social y el factor regímenes laborales con un 19 %; respecto a los factores internos están el factor Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil con un 11 %, factor planeamiento y presupuesto con un 11 %, factor nivel de conocimiento y falta de interés con un 11 %, factor de la negociación colectiva con un 11 %, factor de evaluación de desempeño con un 11 %, factor ausencia de liderazgo de autoridades y funcionarios con el 10 %, factores relacionados con la meritocracia e idoneidad con el 10 %; factor perfil profesional y grados académicos con el 10 %; factor estabilidad laboral y derechos sindicales con un 10 %; y finalmente, el factor alineamiento del ROF con el CAP con un 5 %.

Ahora respecto a los resultados inferenciales obtenidos en programa estadístico me indica que los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil, presenta una relación significativa con el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil, con un valor de rho de Spearman (rho -,0209*) y un p-valor (p:0,05<p:0,05) que sostiene rechazar la Hipótesis Nula (Ho) planteada. Además, ya que existe un grado de relación negativa débil entre las variables de análisis con un resultado (rho: -0209*) y un (p:0,015). Por consiguiente, los resultados nos explican que existe una relación directa entre las dos variables, rechazando la Hipótesis Nula (Ho), que sostiene que No existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

SEGUNDA

De los resultados obtenidos en el programa estadístico, indica que los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil presentan una relación significativa con el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil, con un valor de rho de Spearman (rho -,115) y un p-valor (p:0,05<p:0,05) que sostiene aceptar la Hipótesis Alterna (Ha) planteada. Además, ya que existe un grado de relación negativa débil entre las variables de análisis con un resultado (rho: -,115) y un (p:1883). Por consiguiente, los resultados explican que existe una relación directa entre las dos variables, aceptando la Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación directa entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

TERCERA

De los resultados obtenidos en el programa estadístico, indica que los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil presentan una relación significativa con el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil, con un valor de rho de Spearman (rho -,190) y un p-valor (p:0,05<p:0,05) que sostiene rechazar la Hipótesis Nula (Ho) planteada. Además, ya que existe un grado de relación negativa muy débil entre las variables de análisis con un resultado (rho: -,190) y un (p: ,027). Por consiguiente, los resultados explican que existe una relación directa entre las dos variables, Rechazando (H0): No Existe una relación directa entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

PRIMERO

A la Universidad Nacional de Moquegua, a través de la Unidad de Recursos Humanos, continuar el proceso de acciones de sensibilización a todos los servidores administrativos, estableciendo estrategias y sobre todo concientizando sobre los beneficios que trae la implementación del Servicio Civil, tales como, mejorar su sistema remunerativo con mejores ingresos fomentando su crecimiento personal y profesional, fomentar la meritocracia para elevar la calidad de los servicios; terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única carrera pública.

SEGUNDO

A la Universidad Nacional de Moquegua, a través de la Unidad de Recursos Humanos, continuar el proceso de tránsito al SERVIR, elaborando los documentos de gestión que le permita culminar la fase I: Tránsito de las entidades, y básicamente continuar la etapa "Determinación de la Dotación" el consiste en que la entidad debe analizar la situación de los recursos humanos que se tiene y proponer una estructura ordenada, eficiente y presupuestalmente equilibrada y sostenible. Para ello, deben recolectar, sistematizar y analizar datos de cargos, puestos, plazas y ocupantes, de corresponder; y elaborar una propuesta de estructura de recursos humanos, concretizando esos pasos, cuya aplicación no debiera exceder los treinta (30) días calendarios, en un Informe de Determinación de la Dotación de Personal a remitir a SERVIR para revisión y opinión.

TERCERO

A la Universidad Nacional de Moquegua, a través de la Unidad de Recursos Humanos, una vez concluida la "Determinación de la Dotación", proseguir con la nueva estructura que se refleja en el Manual de Perfiles de Puesto, y para culminar esta fase debe elaborar el Cuadro de Puestos CPE, que le permita gestionar ordenadamente los recursos humanos. Con la aprobación por parte de SERVIR del

CPE, se inicia la incorporación al Servicio Civil. Y finalmente, concluir con la fase II: Tránsito de los servidores públicos.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Barboza, Y., & Ortega, R. (2021). *Factores asociados a la resistencia al cambio de servidores públicos de un gobierno regional frente a la reforma del servicio civil.* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://hdl.handle.net/20.500.12423/5462

Barrios, E. (2018). *Percepciones sobre el modelo de directivos públicos de la reforma del servicio civil peruano.* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://hdl.handle.net/20.500.14352/15851

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* Pearson. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci %c3 %b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bohórquez, M. (2015). *Publicación: La implementación de la meritocracia en Colombia, (1938-2010).* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://hdl.handle.net/20.500.14352/25888

Buenrostro, A. (2010). *El servicio civil de carrera en la administración pública municipal de Guadalajara.* [Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente]. http://hdl.handle.net/11117/3202

Carrasco, S. (2006). *Metodologia de La Investigacion Cientifica.* Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Casas, C. (2016). Marco Conceptual sobre Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5BC852EEF

174D5E705257E1A00614483/$FILE/marco-conceptual-sobre-reforma-y-modernizacin-del-estado.pdf

Cortés, J., & Prieto, T. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf

Fihman, D. (2019). *Los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina : un estudio sobre su implementación en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Quilmes]. http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1808

Grijalva, T. (2019). *Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018.* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci %C3 %83 %C2 %B3n_Sampieri.pdf

Llica, Y. (2020). *Proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la ley N.º 30057 y su influencia en el logro de misión de la Institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].

Luna, M. (2019). *Propuesta de mapeo de puestos con base de la Ley del Servicio Civil, para un gobierno local distrital – Región Puno – 2017.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9599

Marquez, N. (2021). *Implementacion del nuevo régimen laboral del servicio civil y su influencia en la conducta de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, junio-noviembre del*

2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. https://hdl.handle.net/20.500.13028/3227

Martínez, A. (2018). Manual del servicio civil y régimen laboral público. *Administración Pública & Control*. http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/01-MANUAL-DEL-SERVICIO-CIVIL-Y-REGIMEN-LABORAL.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Ediciones de la U. https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf

Olgado, M. (2020). *Rediseño del perfil de puestos bajo lineamientos de la Ley Servir como estrategia para incrementar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño caso: servidores de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14655

Sánchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia.* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1806

SCM. (23 de Febrero de 2023). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú?* SCM LATAM: https://scmlatam.com/regimenes-laborales-en-el-peru/#:~:text=A %20nivel %20general %2C %20existen %20dos,que %20se %20desarrollan %20en %20empresas.

SERVIR. (2023). *Proceso de Tránsito a la Ley de Servicio Civil*. https://www.gob.pe/institucion/servir/campa %C3 %B1as/5332-proceso-de-transito-a-la-ley-del-servicio-civil

SERVIR. (29 de Diciembre de 2023). *Relación de entidades en tránsito al régimen de la Ley del Servicio Civil*. https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/

SUNEDU. (2023). *Universidades Públicas*. https://www.sunedu.gob.pe/universidades-publicas/

Vara, A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa.* USMP. https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci %C3 %B3n.pdf

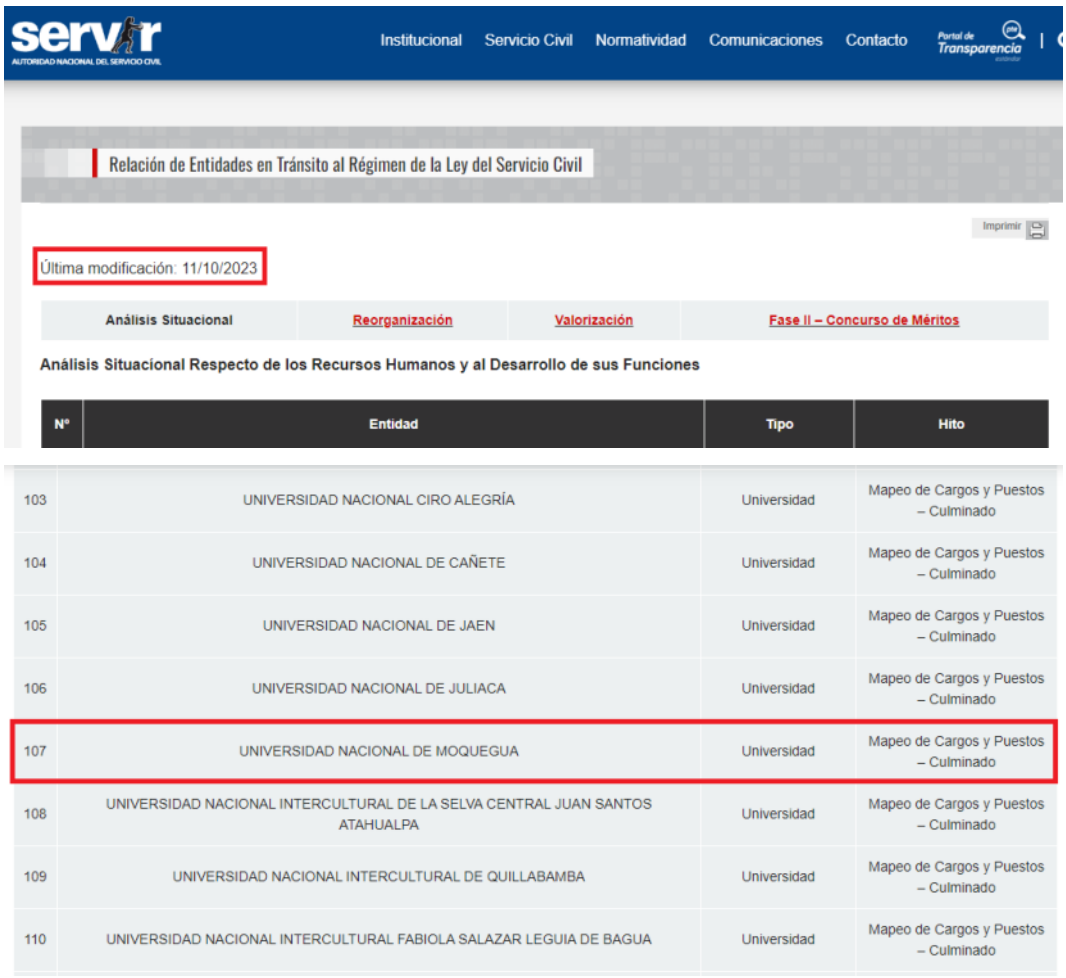
CAPÍTULO VII: ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y su relación con el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del	Determinar la relación que existe entre factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y Mapeo de Procesos (Proceso de	Existe una relación directa entre los factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación directa entre los factores externos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de	<u>Variable 1</u> Factores externos e internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil	FACTORES EXTERNOS Factor político social Factor normativo Factor regímenes laborales Factor planeamiento y presupuesto Factor ausencia de liderazgo del SERVIR FACTORES INTERNOS Factor tránsito al SERVIR Factor alineamiento del ROF con el CAP Factor planeamiento y presupuesto Factor nivel de conocimiento y falta de interés	TIPO DE INVESTIGACIÓN (Investigación Básica) (Hernández y Fernandez y Baptista) NIVEL DE INVESTIGACIÓN (Descriptivo - Correlacional) Con un enfoque cuantitativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (No experimental transeccional o trannsversal (Hernández y Fernandez y Baptista)

Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022? ¿Qué relación existe entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022?	Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. Determinar la relación que existe los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022 Proponer mecanismos y procedimientos para que la Universidad Nacional de Moquegua pueda cumplir con el Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil - SERVIR.	Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022. Existe una relación directa entre los factores internos que limitan la implementación del Régimen del Servicio Civil y el Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR) en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022	<u>Variable 2</u> Mapeo de Procesos (Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil – SERVIR)	Factor ausencia de liderazgo de autoridades y funcionarios universitarios Factor meritocracia e idoneidad Factor perfil profesional y grados académicos Factor estabilidad laboral y derechos sindicales Factor negociación colectiva Factor evaluación de desempeño Análisis situacional respecto a los recursos humanos Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos.	<u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u> 210 y 136 (Funcionarios, Profesionales, Técnicos y Auxiliares) (Ñaupas y Valdivia y Palacios y Romero 2014) TÉCNICAS E INSTRUMENTOS (Cuestionario y entrevista semi estructurada) (Ñaupas y Valdivia y Palacios y Romero 2014)

Anexo 2 Situación actual al 11-10-2023 de la Universidad Nacional de Moquegua – Proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil



servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Institucional Servicio Civil Normatividad Comunicaciones Contacto Portal de Transparencia

Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil

Imprimir

Última modificación: 11/10/2023

Análisis Situacional | Reorganización | Valorización | Fase II – Concurso de Méritos

Análisis Situacional Respecto de los Recursos Humanos y al Desarrollo de sus Funciones

N°	Entidad	Tipo	Hito
103	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
104	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
105	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
106	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
107	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
108	UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
109	UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado
110	UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUIA DE BAGUA	Universidad	Mapeo de Cargos y Puestos – Culminado

https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/

Anexo 3 Base de datos

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEM1	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEM2	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEM3	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEM4	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEM5	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEM6	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEM7	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEM8	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEM9	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEM10	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEM11	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEM12	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEM13	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEM14	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEM15	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEM16	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	ITEM17	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ITEM18	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ITEM19	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	ITEM20	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ITEM21	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	ITEM22	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ITEM23	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	ITEM24	Numérico	8	2	¿Considera ust...	{1,00, Defini...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

chivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 vari

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00
2	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00
3	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
5	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00
6	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00
7	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
9	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
11	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00
12	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
14	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
16	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
17	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
18	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
19	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
20	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
21	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
22	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
23	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00

Correlación de la hipótesis general

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			VAR1	VAR2
Rho de Spearman	VAR1	Coeficiente de correlación	1,000	-,209*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	136	136
	VAR2	Coeficiente de correlación	-,209*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	136	136

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

Correlación de la hipótesis específica 1

Correlaciones

			FACT_EXT	VAR2
Rho de Spearman	FACT_EXT	Coeficiente de correlación	1,000	-,115
		Sig. (bilateral)	.	,183
		N	136	136
	VAR2	Coeficiente de correlación	-,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,183	.
		N	136	136

Correlación de la hipótesis específica 2

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			FACT_INT	VAR2
Rho de Spearman	FACT_INT	Coeficiente de correlación	1,000	-,190*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	136	136
	VAR2	Coeficiente de correlación	-,190*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	136	136

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

Anexo 4 Instrumento

VARIABLE 1:

FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTERNOS						
Ítem	PREGUNTAS	Categorías				
		1	2	3	4	5
		Definitivamente que no	Probablemente no	A veces	Probablemente si	Definitivamente que si
	FACTOR POLÍTICO-SOCIAL	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe una **alta rotación** de la capa directiva de los funcionarios del SERVIR?					
2	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque la **coyuntura política social** que atraviesa nuestro país dificulta respecto a su implementación?					
	FACTOR NORMATIVO	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe un **cambio constante en la legislación laboral** respecto a su implementación?					
4	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe un **desorden y complejidad normativa**, regulaciones disímiles respecto a su implementación?					
	FACTOR REGÍMENES LABORALES	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existen **varios regímenes laborales** tales como D. Leg. 276, D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 (CAS) que limitan su implementación?					
6	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe una **disparidad en los regímenes laborales** en cuanto a (remuneraciones, beneficios, incentivos y otros), respecto a su implementación?					
	FACTOR PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	1	2	3	4	5

7	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque no existe un **adecuado planeamiento** respecto a las políticas públicas y su proceso de implementación?					
8	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque no se cuenta con la **asignación presupuestaria del MEF** para cubrir las plazas previstas en el Mapeo de puestos?					
	FACTOR AUSENCIA DE LIDERAZGO DEL SERVIR	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque el SERVIR no toma el **liderazgo** en el proceso de su implementación dentro de las entidades públicas?					
10	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque el SERVIR no establece **políticas nacionales** efectivas respecto a su implementación?					

DIMENSIÓN 2: FACTORES INTERNOS						
Ítem	PREGUNTAS	Categorías				
		1	2	3	4	5
		Definitivamente que no	Probablemente no	A veces	Probablemente si	Definitivamente que si
	FACTOR TRÁNSITO AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque no se cuenta con la designación de la **comisión de tránsito** al régimen del servicio civil por parte del titular de la entidad?					
12	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque la entidad no ha tomado la **decisión** de pasar al tránsito del régimen del servicio civil?					
	FACTOR ALINEAMIENTO del ROF con el CAP	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque **no existe un alineamiento** del reglamento de organización y funciones ROF con el cuadro de asignación de personal CAP?					
	FACTOR PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
14	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es **porque no existe una adecuada planificación** de los documentos de gestión conducentes a la implementación del SERVIR?					
15	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque las áreas competentes no han efectuado la **programación presupuestal** correspondiente según el Mapeo de Puestos?					
	FACTOR NIVEL DE CONOCIMIENTO Y FALTA DE INTERES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe un **desconocimiento por parte de los**					

	funcionarios competentes respecto a su implementación?					
17	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe un **desinterés por parte de los funcionarios** competentes respecto a su implementación?					
	FACTOR AUSENCIA DE LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
18	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe una ausencia de **liderazgo** por parte de las autoridades universitarias?					
19	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque existe una ausencia de **liderazgo** por parte de los funcionarios competentes?					
	FACTOR RELACIONADOS CON LA MERITOCRACIA E IDONEIDAD	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
20	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque no se practica la **meritocracia** dentro de la entidad al momento del ingreso a la carrera administrativa?					
21	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque la entidad no ha **designado idóneamente** a los funcionarios responsables de este proceso?					
	FACTOR PERFIL PROFESIONAL Y GRADOS ACADEMICOS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
22	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque los funcionarios y servidores administrativos actuales no cumplen con el **perfil requerido** por el SERVIR para su implementación?					
23	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque la entidad no cuenta con los profesionales requeridos con **Grados y Títulos** exigido por el SERVIR?					
	FACTOR ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHOS SINDICALES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
24	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo					

	Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque creen que al pasar a este régimen laboral perderán su **estabilidad laboral**?					
25	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque creen que perderán los **derechos sindicales** tales como el derecho a la huelga, bonificaciones, beneficios sociales y entre otros?					
	FACTOR NEGOCIACIÓN COLECTIVA	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
26	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque creen que perderán el derecho a la **libre organización sindical**?					
27	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque creen que los servidores administrativos **perderán algunos beneficios obtenidos** tales como canasta navideña, uniforme institucional y entre otros?					
	FACTOR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
28	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque creen que serán sometidos a **evaluaciones de desempeño**?					
29	¿Considera usted que uno de los factores por las cuales no se ha implementado totalmente el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la UNAM es porque creen que los servidores administrativos al pasar al régimen de servicio civil serán **despedidos previa evaluación**?					

VARIABLE 2: MAPEO DE PROCESOS

(TRÁNSITO DE ENTIDADES PÚBLICAS AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR)

Ítem	PREGUNTAS	Categorías				
		1	2	3	4	5
		Definitivamente que no	Probablemente no	A veces	Probablemente si	Definitivamente que si
	ANÁLISIS SITUACIONAL RESPECTO A LOS RECURSOS HUMANOS Y AL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES					
	Análisis situacional respecto a los recursos humanos	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
30	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha cumplido con conformar la Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, liderado por la Oficina de Recursos Humanos?					
31	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha cumplido con efectuar la sensibilización y capacitación para el proceso de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, liderado por la Oficina de Recursos Humanos?					
32	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha cumplido con efectuar el **Mapeo de Puestos y Cargos**, liderado por la Unidad de Recursos Humanos?					
	Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
33	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha elaborado un informe de **dotación,** es decir cuántos servidores debe tener la entidad para cumplir con esas funciones?					
34	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha cumplido con efectuar la nueva estructura que se refleja en el **nuevo Manual de Perfiles de Puesto - MPP**?					
35	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha cumplido con elaborar el **Cuadro de Puestos CPE**, que le permita gestionar ordenadamente los recursos humanos de la entidad?					
36	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha iniciado la aprobación por parte del SERVIR del **Cuadro de Puestos** y de esta forma iniciar el proceso de incorporación al SERVIR?					
37	¿Usted en su calidad de funcionario o servidor administrativo de la UNAM tiene conocimiento si la entidad ha aprobado el **Manual de Perfil de Puestos MPP**, con ello haber reemplazado el Manual de Clasificador de Cargos MCC y el Manual de Organización y Funciones – MOF?					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 5 Validación de Instrumento

Moquegua, 02 de noviembre del 2023

CARTA N° 001-2023-HGCC-EPGPDS-UNAM

SEÑOR:
Abog. Junior Jesús Sosa Peñaloza

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo muy cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedor de su trayectoria académica y profesional, solicito su atención al elegirlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua – UNAM.
El instrumento tiene como objetivo medir las variables **Variable 1:** Factores que limitan la implementación del Régimen de Servicio Civil **Variable 2:** el Mapeo de Procesos, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una "**X**" el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estamos seguro que su opinión y criterio de experto servirá para los fines propuestos.

Atentamente,



Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille
DNI: 71333811

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ibsa Pinedo Junior Jesus

1.2. Grado Académico: Superior - Titulo Profesional

1.3 Profesión: Abogado

1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de Moquegua

1.5. Cargo que desempeña: Especialista Legal

1.6 Denominación del Instrumento:

FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022

1.7. Autor del instrumento:
Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille

1.8 Escuela Profesional: **Gestión Pública y Desarrollo Social - UNAM**

II.- VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
	SUMATORIA PARCIAL				8	20
	SUMATORIA TOTAL			28		

III.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.4.- Valoración total cuantitativa: ..28.....

3.5.- Opinión: .....Aplicable.....

3.6.- Observaciones: .....



.....

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Moquegua, 02 de noviembre del 2023

CARTA N° 002-2023-HGCC-EPGPDS-UNAM

SEÑOR:
Abog. Ignacio Juan Cueva Quispe

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo muy cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedor de su trayectoria académica y profesional, solicito su atención al elegirlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua – UNAM.
El instrumento tiene como objetivo medir las variables **Variable 1:** Factores que limitan la implementación del Régimen de Servicio Civil **Variable 2:** el Mapeo de Procesos, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una "**X**" el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estamos seguro que su opinión y criterio de experto servirá para los fines propuestos.

Atentamente,



Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille
DNI: 71333811

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Cueva Quispe Ignacio Juan

1.2. Grado Académico: Título Profesional

1.3 Profesión: Abogado

1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de Moquegua

1.5. Cargo que desempeña: Especialista Administrativo.

1.6 Denominación del Instrumento:

FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022

1.7. Autor del instrumento:
Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille

1.8 Escuela Profesional: **Gestión Pública y Desarrollo Social - UNAM**

II.- VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
	SUMATORIA PARCIAL				24	
	SUMATORIA TOTAL				24	

III.- RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.4.- Valoración total cuantitativa: 24

3.5.- Opinión: Aplicable

3.6.- Observaciones: .....



FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Ignacio Juan Cueva Quispe
DNI 04417138

Moquegua, 02 de noviembre del 2023

CARTA N° 003-2023-HGCC-EPGPDS-UNAM

SEÑOR:
Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo muy cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedor de su trayectoria académica y profesional, solicito su atención al elegirlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua – UNAM.
El instrumento tiene como objetivo medir las variables **Variable 1:** Factores que limitan la implementación del Régimen de Servicio Civil **Variable 2:** el Mapeo de Procesos, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una **"X"** el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estamos seguro que su opinión y criterio de experto servirá para los fines propuestos.

Atentamente,



Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille
DNI: 71333811

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mamani Mamani Oscar Juan

1.2. Grado Académico: Doctor en Gestion Publica y Gobernabilidad

1.3 Profesión: Lic. en Gestion Pública y Desarrollo Social

1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de Moquegua

1.5. Cargo que desempeña: Docente Ordinario

1.6 Denominación del Instrumento:

FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022

1.7. Autor del instrumento:
Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille

1.8 Escuela Profesional: **Gestión Pública y Desarrollo Social - UNAM**

II.- VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				4	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles			3		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				4	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				4	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				4	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				4	
	SUMATORIA PARCIAL			3	20	
	SUMATORIA TOTAL			23		

III.- RESULTADOS DE LA VALIDACION

3.4.- Valoración total cuantitativa: 23

3.5.- Opinión: Aplicable

3.6.- Observaciones: .....

.....

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Oscar Ivan Llamani Llamani

DNI: 71978390

Anexo 6 Solicitud de autorización para efectuar encuesta

SOLICITO: AUTORIZACION PARA EFECTUAR ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
TRAMITE DOCUMENTARIO
SEDE CENTRAL MOQUEGUA
RECIBIDO
13 NOV. 2023
HORA 15:18 SIGEM 168493 REG TD 15540
FIRMA FOLIOS 03

ATENCION:

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNAM

YO, HEBER GUIOVANI CONDORI CALAHUILLE, CON DNI 71333811, EGRESADO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PUBLICA Y DESARROLLO SOCIAL, ANTE USTED CON EL DEBIDO RESPETO EXPONGO:

QUE, HABIENDO OBTENIDO LA RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 027-2023-FACCS-UNAM, EN EL CUAL SE ME APRUEBA EL PROYECTO DE TESIS TITULADO: "FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022", SOLICITO LA AUTORIZACION PARA EFECTUAR ENCUESTA EN LAS DIFERENTES AREAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA.

ADJUNTO:

- RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 027-2023-FACCS-UNAM

HEBER GUIOVANI CONDORI CALAHUILLE
DNI: 71333811

Anexo 7 Autorización para efectuar encuesta

UNAM

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

REG: 170270

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Moquegua, 15 de noviembre de 2023.

CARTA N° 201-2023-URH/DIGA-CO/UNAM

Señor:
HEBER GUIOVANI CONDORI CALAHUILLE

Presente. -

ASUNTO : **AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA DE PROYECTO DE TESIS**

REF. : FUT con registro N° 168493

Mediante el presente me dirijo a Ud., para saludarlo cordialmente a nombre de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Moquegua, y a la vez comunicarle que, en mérito de la aprobación por parte de Presidencia, este despacho AUTORIZA la aplicación de encuesta del proyecto de tesis denominado "FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACION DEL REGIMEN DE SERVICIO CIVIL Y SU RELACION CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022".

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
Abog. Jesús Wilfredo Tito Bravo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8 Ejecución de encuesta



Anexo 9 Entrevista Semi Estructurada

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA		
DIA: 03/11/2023	HORA: 8 AM	LUGAR: UNAM MOQUEGUA
ENTREVISTADOR: Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille		
ENTREVISTADO: Abog. Junior Jesus Sosa Peñaloza		
PREGUNTA	**APUNTES**	
1. ¿Cuál es el cargo directivo que ocupa en la UNAM-Moquegua?	- Especialista Administrativo	
2. ¿Desde cuándo ocupa este cargo?	- 10 meses	
3. ¿Podría indicarme cuales son los factores por las cuales la Universidad Nacional de Moquegua no ha cumplido con implementar el tránsito al régimen del Servicio Civil?	Indica que los factores por las cuales la UNAM no ha cumplido implementar el tránsito al régimen del servicio Civil es: - Desconocimiento del Director de la Unidad de Recursos Humanos respecto a su implementación. - Desinterés por parte de las autoridades universitarias y áreas competentes.	
4. ¿Conoce usted los últimos lineamientos que ha publicado el SERVIR para la implementación del régimen del Servicio Civil en la UNAM?	Si, conoce los últimos lineamientos respecto a su implementación, entre ellos menciono lo siguiente: - La evaluación de desempeño.	
5. ¿Conoce cada uno de las etapas para implementar el régimen del servicio civil en la UNAM?	Si, Conoce cada uno de las etapas respecto a su implementación entre ellos menciono lo siguiente: - Cuando estuvo a cargo de la Dirección de la Unidad de Recursos Humanos se siguió impulsando respecto a su implementación.	

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA		
DIA: 03/11/2023	HORA: 8 AM	LUGAR: UNAM MOQUEGUA
ENTREVISTADOR: Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille		
ENTREVISTADO: Abog. Ignacio Juan Cueva Quispe		
PREGUNTA	**APUNTES**	
1. ¿Cuál es el cargo directivo que ocupa en la UNAM-Moquegua?	- Especialista Administrativo	
2. ¿Desde cuándo ocupa este cargo?	- 5 años	
3. ¿Podría indicarme cuales son los factores por las cuales la Universidad Nacional de Moquegua no ha cumplido con implementar el tránsito al régimen del Servicio Civil?	Indica que los factores por las cuales la UNAM no ha cumplido implementar el tránsito al régimen del servicio Civil es: - Cambio constante del Director de la Unidad de Recursos Humanos. - Desconocimiento del Director de la Unidad de Recursos Humanos respecto a su implementación. - Falta de sensibilización y socialización a los servidores administrativos.	
4. ¿Conoce usted los últimos lineamientos que ha publicado el SERVIR para la implementación del régimen del Servicio Civil en la UNAM?	Si, conoce los últimos lineamientos respecto a su implementación, entre ellos menciono lo siguiente: - Las remuneraciones en el Régimen del Servicio Civil son 14.	
5. ¿Conoce cada uno de las etapas para implementar el régimen del servicio civil en la UNAM?	Si, Conoce cada uno de las etapas respecto a su implementación entre ellos menciono lo siguiente: - Cuando estuvo a cargo de la Dirección de la Unidad de Recursos Humanos dejo en la etapa de mapeo de cargos y puestos Culminado.	

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA		
DIA: 12/12/2023	HORA: 10 AM	LUGAR: UNAM MOQUEGUA
ENTREVISTADOR: Bach. Heber Guiovani Condori Calahuille		
ENTREVISTADO: Lic. Luis Alberto Chapoñán Alejo		
PREGUNTA	**APUNTES**	
1. ¿Cuál es el cargo directivo que ocupa en la UNAM-Moquegua?	- Director de la Unidad de Recursos Humanos	
2. ¿Desde cuándo ocupa este cargo?	- Vía Resolución Presidencial N° 113-2023-UNAM, de fecha 06 de diciembre en adelante.	
3. ¿Podría indicarme cuales son los factores por las cuales la Universidad Nacional de Moquegua no ha cumplido con implementar el tránsito al régimen del Servicio Civil?	Indica que los factores por las cuales la UNAM no ha cumplido implementar el tránsito al régimen del servicio Civil es: - Alineamiento de los documentos de gestión. - Falta de capacitación a los servidores administrativos respecto a su implementación.	
4. ¿Conoce usted los últimos lineamientos que ha publicado el SERVIR para la implementación del régimen del Servicio Civil en la UNAM?	Si, conoce los últimos lineamientos respecto a su implementación, entre ellos menciono lo siguiente: - La guía para la implementación del régimen del servicio civil.	
5. ¿Conoce cada uno de las etapas para implementar el régimen del servicio civil en la UNAM?	Si, Conoce cada uno de las etapas respecto a su implementación entre ellos menciono lo siguiente: - Respecto a las evaluaciones cuando la entidad se encuentra bajo el régimen del servicio civil son de acuerdo a sus funciones que desarrolla.	

Anexo 10 Tabla de frecuencias factor interno

Consolidado factores internos

DETALLE	Pol.	%	Nor	%	Reg	%	Pla	%	Aus	%
DEFINITIVAMENTE NO	12	8.46%	8	5.51%	22	16.18%	8	5.51%	7	4.78%
PROBABLEMENTE NO	31	22.43%	25	18.38%	15	11.03%	17	12.50%	14	9.93%
A VECES	21	15.07%	20	14.71%	20	14.71%	29	21.32%	37	27.21%
PROBABLEMENTE SI	59	43.01%	70	51.10%	62	45.22%	69	50.37%	56	40.81%
DEFINITIVAMENTE SI	15	11.03%	14	10.29%	18	12.87%	14	10.29%	24	17.28%
TOTAL	**136**	**100.00%**	**136**	**100.00%**	**136**	**100.00%**	**136**	**100.00%**	**136**	**100.00%**

Consolidado factores externos

DETALLE	Tran	%	Ali	%	Pla	%	Niv	%	Aus.	%	Rel.	%	perf	%	Lab	%	Neg	%	Des.	%
DEFINITIVAMENTE NO	4	3%	4	3%	4	3%	1	1%	2	1%	4	3%	7	5%	10	7%	6	4%	10	7%
PROBABLEMENTE NO	11	8%	14	10%	14	10%	24	17%	18	13%	22	16%	28	21%	15	11%	17	13%	12	8%
A VECES	26	19%	25	18%	16	12%	27	19%	37	27%	32	24%	33	24%	24	18%	20	15%	16	11%
PROBABLEMENTE SI	72	53%	70	51%	78	57%	60	44%	55	40%	58	43%	47	34%	63	46%	73	54%	69	50%
DEFINITIVAMENTE SI	25	18%	23	17%	25	18%	26	19%	25	18%	21	15%	23	17%	25	18%	20	15%	31	23%
TOTAL	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%	136	100%

FACT_INT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente no	5	3,7	3,7	3,7
	Aveces	59	43,4	43,4	47,1
	Probablemente si	65	47,8	47,8	94,9
	Definitivamente que si	7	5,1	5,1	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

FACT_EXT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente que no	3	2,2	2,2	2,2
	Probablemente no	11	8,1	8,1	10,3
	Aveces	54	39,7	39,7	50,0
	Probablemente si	63	46,3	46,3	96,3
	Definitivamente que si	5	3,7	3,7	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

ANEXO 1.

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

1. **DATOS DEL AUTOR**

Nombres y Apellidos: Heber Guiovani Condori Calahuille
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N°: 71333811
Correo electrónico: heberguiovanicondoricalahuille@gmail.com
Teléfono/Celular: 935346409

2. **GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)**

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. **TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)**

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (X)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.)()
s) Informes de suficiencia profesional. ( )
t) Patentes producidas por académicos/as. ( )

4. **TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)**

a) Tesis (x)
b) Trabajo de Investigación ( )
c) Trabajo de suficiencia profesional ( )
d) Trabajo académico ( )

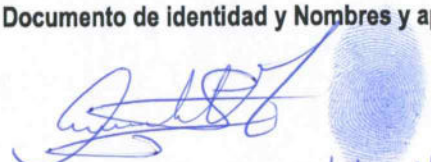
5. **DATOS DE LA PUBLICACION**

Título: FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022
Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra): https://conocimiento.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html #5.06.00
Fecha de publicación: 2024

6. **DATOS DEL ASESOR:**

Nombres y Apellidos: DR. HUGO RUBEN MARCA MAQUERA
DNI/Pasaporte/Cedula: 01316809
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7293-4561 **Firma**

Documento de identidad y Nombres y apellidos



Heber Guiovani Condori Calahuille
71333811

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

_X_ SI autorizo que se deposite inmediatamente

Fecha 20 de Junio del 2024

Huella Digital o visto

Firma

Documento de identidad 71333811

Nombres y apellidos Heber Giovani Condori Calahuille

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por RUIZ BEJAR Jaime Antonio FAU 20449347448 soft
Fecha: 2022.01.12 18:22:19 -05'00'

ANEXO VIII

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS / TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Yo, Heber Guiovani Condori Calahuille,
bachiller de la Escuela Profesional de:
Gestión Pública y Desarrollo Social,
de la Universidad Nacional de Moquegua, identificado(a) con DNI Nº 71333811, autor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis / Trabajo de suficiencia profesional denominado:
Factores Que Limitan la Implementación Del Régimen del Servicio Civil y su Relación con el Mapeo de Procesos en la Universidad Nacional de Moquegua, 2022

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
2. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.

Soy consciente de que, el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en el trabajo de investigación, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Moquegua, 20 de Junio del 2024



Huella digital

Nombres y Apellidos: Heber Guiovani Condori Calahuille
DNI: 71333811

INFORME FINAL HEBER - ok

18% Textos sospechosos

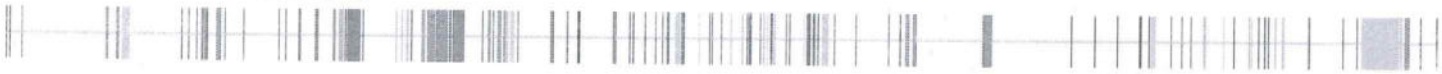
- 18% Similitudes
- 3% similitudes entre comillas
- < 1% Idioma no reconocido
- 0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: INFORME FINAL HEBER - ok.docx
ID del documento: 809262ba5607f03b8efa08b4cbb59887d7fd0408
Tamaño del documento original: 638,77 kB

Depositante: HUGO RUBEN MARCA MAQUERA
Fecha de depósito: 20/12/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/12/2023

Número de palabras: 20.220
Número de caracteres: 133.538

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**hdl.handle.net** | Relación de la Ley del Servicio Civil en la Calidad de la Prestación ... http://hdl.handle.net/20.500.12969/888 54 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (284 palabras)
2	**eprints.ucm.es** | Percepción sobre el modelo de directivos públicos de la reforma ... https://eprints.ucm.es/id/eprint/47441/1/T39884.pdf 8 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (241 palabras)
3	**hdl.handle.net** | Implementacion del nuevo régimen laboral del servicio civil y su i... https://hdl.handle.net/20.500.13028/3227 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (217 palabras)
4	**eprints.ucm.es** | Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) ... https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/1/TFM - SERVICIO CIVIL (PERÚ).pdf 34 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (202 palabras)
5	**hdl.handle.net** | Factores asociados a la resistencia al cambio de servidores públic... http://hdl.handle.net/20.500.12423/5462 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (186 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**idoc.pub** | Existen Tres Tipos De Justificación En La Investigación La Teórica, La Prá... https://idoc.pub/documents/idocpub-en5kqkoqp5no	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	**repositorio.unjfsc.edu.pe** | Implementación del régimen del servicio civil y la gesti... http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5279	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	**www.esan.edu.pe** | ¿Qué busca la Política Nacional de Modernización de la Gestió... https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-busca-la-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-ges...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	**hdl.handle.net** | Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores p... https://hdl.handle.net/20.500.12759/4143	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
5	**blog.pucp.edu.pe** | DECRETO LEGISLATIVO N° 1450 QUE MODIFICA EL DECRETO LE... http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/2018/09/16/decreto-legislativo-no-1450-que-modifica-el-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

Fuentes ignoradas

Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**www2.congreso.gob.pe** https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB7523605258038073A4...	7%		Palabras idénticas: 7% (1452 palabras)
2	**content.lpderecho.pe** https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/10/Cortés-Juan-Carlos.-Prieto-Tracy.-La-refo...	7%		Palabras idénticas: 7% (1420 palabras)
3	**www.gob.pe** | Proceso de Tránsito a la Ley del Servicio Civil - Campañas - Autorida... https://www.gob.pe/institucion/servir/campañas/5332-proceso-de-transito-a-la-ley-del-servicio-civil	6%		Palabras idénticas: 6% (1245 palabras)
4	**actualidadlaboral.com** https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/r-000068-000069-y-000070-2021-servir-...	5%		Palabras idénticas: 5% (996 palabras)
5	**cdn.www.gob.pe** https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1801940/Directica N°01 - Lineamientos para el trans...	4%		Palabras idénticas: 4% (883 palabras)
6	**busquedas.elperuano.pe** | El Peruano - Formalizan aprobación de la "Directiva N° ... https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-aprobacion-de-la-directiva-n-001-2021-...	4%		Palabras idénticas: 4% (858 palabras)

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA Nº 481-2024-UNAM/CO

Moquegua, 17 de julio de 2024

LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

VISTOS:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de fecha 17 de julio de 2024; PROVEÍDO N° 10272-2024 de fecha 16 de julio de 2024 emitido por la Presidencia de la Comisión Organizadora; INFORME N° 392-2024-UNAM-CO-P/SG de fecha de recepción 16 de julio de 2024 emitido por Secretaria General; CARTA Nº 114-2024-GYT/UNAM-PCAS de fecha de 15 de julio de 2024 emitido por el Especialista del Área de Grados y Títulos; Sobre el otorgamiento del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social y demás documentos que escoltan el expediente administrativo, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 18º prevé que cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, y el artículo 8º de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, establece que la referida autonomía inherente a las Universidades, se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica las organizaciones de su sistema académico, económico y administrativo, así como la administración de sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la Ley;

Que, de conformidad con la Ley N° 28520 de fecha 23/05/2005, se creó la Universidad Nacional de Moquegua, cuyo artículo 1º dispone: "créase la Universidad Nacional de Moquegua como persona jurídica de derecho público interno, con sede en la ciudad de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua". Asimismo, a través de la Resolución del Consejo Directivo N° 103-2017-SUNEDU/CD, el Concejo Directivo de la SUNEDU, le otorgó la Licencia Institucional a la Universidad Nacional de Moquegua; la misma que fue modificada a través de la Resolución del Consejo Directivo N° 135-2022-SUNEDU/CD;

Que, el artículo 29° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece que, aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación (MINEDU), constituye una Comisión Organizadora integrada por tres (3) académicos de reconocido prestigio, que cumplan los mismos requisitos para ser Rector (…). Esta Comisión tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente Ley, le correspondan";

Que, mediante Resolución Viceministerial Nº 011-2024-MINEDU de fecha 31/01/2024, se reconformó la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, integrada por los académicos: Dr. Jorge Lázaro Franco Medina, como Presidente; Dr. Edwin Molina Porcel, como Vicepresidente Académico y Dr. Avid Roman Gonzalez, como Vicepresidente de Investigación;

Que, el artículo 58° de la Ley Universitaria, Ley Nº 30220, concordado con el artículo 14º del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua, aprobado con Resolución de Comisión Organizadora Nº 578-2021-UNAM, establecen que el **Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad.** En el caso de la Universidad Nacional de Moquegua, dada su condición y naturaleza, corresponde ejercer dicha atribución a la Comisión

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comisión Organizadora Nº 481-2024-UNAM/CO**

Organizadora quien hace las veces de Consejo Universitario, disposición relacionada con la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias;

Que, el artículo 44° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, señala que las universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los Títulos Profesionales que correspondan, a nombre de la Nación (...);

Que, el numeral 45.2 del artículo 45° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, precisa **los requisitos mínimos para la obtención del título profesional, como son: el grado de Bachiller y la aprobación de una tesis** o trabajo de suficiencia profesional. Asimismo, establece que el título profesional solo se puede obtener en la universidad en la cual se haya obtenido el grado de bachiller;

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora Nº 1153-2021-UNAM, se aprobó el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, el mismo que fue modificado a través de las Resoluciones de Comisión Organizadora N° 410; 453 y 890-2022 y N° 880-2023-UNAM el cual establece los requisitos y norma los procedimientos para la obtención de los grados académicos y títulos profesionales conferidos por esta Casa Superior de Estudios;

Que, mediante CARTA Nº 114-2024-GYT/UNAM-PCAS, el Especialista del Área de Grados y Títulos, remite a Secretaria General, la relación de tres (3) bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quienes se encuentran aptos para la expedición del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, al haber cumplido satisfactoriamente con los requisitos legales y reglamentarios[1], exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, conforme lo señala la Dirección de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, razón por la cual la Secretaría General incluye los expedientes a petición de la PCO como punto de agenda para ser tratado en Sesión de Comisión Organizadora de fecha 17 de julio de 2024;

Que, se ha establecido como atribución de la Comisión Organizadora de la UNAM, la facultad de conferir los grados académicos y los títulos profesionales (...), por lo que en mérito al pedido del

---

[1] Artículo 122°. - Requisitos para la obtención del Título Profesional
Para obtener el Título Profesional el interesado deberá presentar ante su Escuela Profesional un expediente con la siguiente documentación:

a. Solicitud dirigida al Director de la Escuela Profesional o quien haga sus veces, indicando la fecha y numero de comprobante de pago.
b. Dos (2) fotografías de frente, tamaño pasaporte a color con fondo blanco (con traje formal); para garantizar la seguridad ciudadana.
c. Dos ejemplares de la Tesis, del Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe del Examen Profesional en físico, uno para la Biblioteca y otro para la Escuela Profesional, y un CD con la versión digital.
d. Formulario de autorización del graduado para la publicación de la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe de Examen Profesional en el repositorio.
e. Declaración Jurada de originalidad de la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe de Examen Profesional.

La Escuela Profesional es responsable de completar el expediente del bachiller en un plazo máximo de 3 días hábiles y derivar a la Oficina de Secretaría General, adjuntando los siguientes documentos:

a. Copia del acta de sustentación indicando la modalidad de obtención del título profesional.
b. Constancia de "no adeudo" de Bienes a la Universidad, bienes a los Laboratorios Básicos y de Especialidad, material bibliográfico; dichos documentos deberán ser refrendados por los responsables a cargo.

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comisión Organizadora Nº 481-2024-UNAM/CO**

Secretario General y debatido el caso en Sesión Ordinaria de fecha 17 de julio de 2024, se acordó por unanimidad **conferir a nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, por la modalidad de la Sustentación de Tesis, a tres (3) Bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua**;

Estando en uso de las facultades y atribuciones conferidas en el artículo 18° de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; el Documento Normativo denominado: "Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de Constitución", aprobado mediante la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias, y en la Resolución Viceministerial Nº 011-2024-MINEDU, así como en el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y demás normas concordantes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFERIR, a nombre de la Nación el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, a los Bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Moquegua, que se consigna en el listado siguiente:

1. **PAOLA YENNI ENCINA MENDOZA**

   TESIS : "PROGRAMA DE INCENTIVOS Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA, PERIODO 2022", cuyo Asesor fue el Dr. Jorge Jinchuña Huallpa.

2. **HEBER GUIOVANI CONDORI CALAHUILLE**

   TESIS : "FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022", cuyo Asesor fue el Dr. Hugo Rubén Marca Maquera.

3. **MITZY FLOR MAMANI ASCUÑA**

   TESIS : "MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2023", cuyo Asesor fue el Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani.

ARTÍCULO SEGUNDO: AUTORIZAR, a la Secretaría General de la Universidad Nacional de Moquegua, expedir y registrar los Diplomas correspondientes para su otorgamiento.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR al Área de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, para que realice las acciones pertinentes conducentes, relacionadas con la inscripción de los grados y títulos en el Registro de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, la presente Resolución a todas las instancias y dependencias administrativas y académicas de la Universidad Nacional de Moquegua, para su conocimiento, cumplimiento y demás fines pertinentes.

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comisión Organizadora Nº 481-2024-UNAM/CO**

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente Resolución en el portal de transparencia de la Universidad Nacional de Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

DR. JORGE LAZARO FRANCO MEDINA
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Moquegua

ABOG. KEVIN YUVER CHIHUAN QUISPE
Secretario General
Universidad Nacional de Moquegua

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe