

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



**Servicio civil en la gestión del área de personal del Sector Público en
Piura. 2021.**

Tesis para optar el grado de Maestro en Administración Pública

Autor:

Palacios Farfán Wiliam Nemecio

Código ORCID: 0000-003-4633-1334

Asesor

Mg. Cubas Longa Ítalo Arturo

Código ORCID: 0000-0002-8667-2881

Piura – Perú

2022

1. Palabras clave:

Servicio civil	Civil service
Gestión	Management
Área de personal	Staff área
Sector público	Public sector

Líneas de investigación

Línea de investigación	Gestión Pública
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

2. Título

Servicio civil en la gestión del área de personal del Sector Público en Piura. 2021.

3. Resumen

La investigación buscó describir si existe la relación entre el servicio civil como gestión de personal. Metodología abordó al método cuantitativo, desde una perspectiva de tipo descriptivo correlacional, en un diseño no experimental, utilizando muestreo no-probabilística de conveniencia en **10** personas que tienen labores del área; personal en dos unidades ejecutoras del sector público de la ciudad de Piura. Para obtener esta información aplicando como técnica la encuesta cuyo instrumento está referido al cuestionario. Luego el proceso estadístico se realizó con el Software SPSS V 25, su significancia p- valor $0,035 < \alpha 0,005$ y el coeficiente de $r = 0,667$ evidenciándose que va a existir una correlación entre las variables del estudio clasificada en el nivel base, primer nivel y segundo nivel. Resultados fue demostrar si existe relación significativa de las variables; servicio civil, gestión del área de personal del sector público, las cuales fueron significativas en un 0,66.

4. Abstrac

The research sought to describe if there is a relationship between civil service and personnel management. Methodology approached the quantitative method, from a correlational descriptive perspective, in a non-experimental design, using non-probabilistic convenience sampling in 10 people who work in the area; personnel in two executing units of the public sector of the city of Piura. To obtain this information, applying the survey as a technique, the instrument of which refers to the questionnaire. Then the statistical process was carried out with the SPSS V 25 Software, its significance $p\text{-value } 0.035 < \alpha 0.005$ and the coefficient of $r = 0.667$, showing that there will be a correlation between the variables of the study classified at the base level, first level and second level. Results was to demonstrate if there is a significant relationship between the variables; civil service, management of the public sector personnel area, which were significant at 0.66.

Índice

Portada.....	i
1. Palabras clave.....	ii
2. Título.....	iii
3. Resumen.....	iv
4. Abstar.....	v
Índice.....	vi
5. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.1.1 Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica.....	9
5.2. Justificación de la investigación.....	14
5.3. Problema.....	15
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	16
5.5. Hipótesis.....	24
5.6. Objetivos.....	24
6. Metodología.....	25
7. Resultados.....	28
8. Análisis y discusión de resultados.....	51
9. Conclusiones y recomendaciones.....	55
Referencias bibliográficas.....	57
Anexos.....	61
Propuesta: Plan de contingencia para incorporación a la Ley N° 30057.....	67

Índice de tablas

Tabla 1 Percepción entre el servicio civil y la gestión del área de personal.....	30
Tabla 2 Correlación entre el Servicio Civil y la Gestión del área de personal	292
Tabla 3 Descripción del nivel base del Servicio Civil.....	35
Tabla 4 Descripción del primer nivel del Servicio Civil.....	36
Tabla 5 Descripción del segundo nivel de la percepción del Servicio Civil.....	38
Tabla 6 Descripción del primer nivel del Servicio Civil.....	40
Tabla 7 Descripción de la puntuación de la percepción del Servicio Civil en el sector público.....	42
Tabla 8 Descripción del nivel de percepción del Servicio Civil.....	42
Tabla 9 Descripción entre el nivel de percepción del Servicio Civil y la gestión de incorporación.....	43
Tabla 10 Correlación entre el nivel de percepción del Servicio Civil y la gestión de incorporación.....	45
Tabla 11 Percepción entre el Servicio Civil y la administración de personas en el sector público.....	47
Tabla 12 Correlación entre el Servicio Civil y la administración de personal en el sector público.....	49
Tabla 13 Percepción general del servicio civil.....	51
Tabla 14 Puntuaciones variable Gestión del área de personal.....	52

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Rodríguez (2021) el estudio “Limitación al acceso en el empleo público del régimen laboral especial de la Contratación Administrativa de Servicios por vínculos de consanguinidad o afinidad, en aplicación de los impedimentos regulados por la Ley de Contrataciones con el Estado” Lima, 2021, tuvo como objetivo establecer criterios para las Autoridades Nacionales del Servicio Civil de calidad como rector de los Sistemas Administrativos en gestiones del recurso humano respecto al Estado, estableciendo mediante el informe técnico, permitiendo la aplicación sobre el impedimento en ser proveedores para el Estado según establece; art.11 Ley de Contrataciones del Estado, estos van prolongables a los cónyuges, convivientes, como parientes que llegue al 2do grado consanguíneo como 2do en afinidades a la autoridad señalada en dicho articulado, todo servidor encontrándose en regímenes especiales para contratar en administración de servicio, se determina en configurársele los supuestos, estar impedidos por el articulado en mención, la entidad pública debe actuar al despido inmediato. Se considera la no existencia que justifique constitucionalmente la razonabilidad que limite ejercer el derecho para trabajar, del mismo modo en acceder a la continuación del empleo en entidad pública ya se a criterio basado por lazo consanguíneo como de afinidad; las cuales apliquen impedimento previsto a la normativa en contratar a entidad pública por bienes y servicios, con los regímenes en índole laboral, habiendo de ser su aplicación para que le impida en el cual se regulen al servicio civil. Desde estas conjeturas se analiza la doctrina, normas como las fuentes del derecho, para afirmar lo expresado.

Romani (2021) estudios sobre “Análisis de la oferta de servicios de los procesos operativos del sistema administrativo de recursos humanos del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil y su incidencia en la satisfacción del personal” Lima-2021, el objetivo fue determinar sobre los sistemas administrativos en las gestiones sobre el recurso humano, donde especifica que el proceso para: Administrar el legajo, registros – controles para asistencias, dado que ello comprende los factores humanos como motor en las organizaciones, pretendiendo saber sobre las ofertas del servicio, estos desprendidos del proceso citado respecto al referirse con el tiempo como alcances dentro de las incidencias en cuanto a satisfacer dentro del servidor civil – cliente, teniendo como fin la elaboración sobre “casos del negocio”, este es el instrumento el cual sirve en inicio de gestionar los proyectos para mejorar, donde para implementarla debe tener impactos positivos para dar bienestar respecto a los servidores Civiles, esto rebosará sobre la calidad en las atenciones de los ciudadanos.

Alvitres (2021) Este estudio investigativo Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe- Lambayeque - 2021, y cómo influye para los desempeños laborales en el personal parte administrativa. La investigación tipo básico, no-experimental teniendo en cuenta el corte-transversal, el cual presenta propuesta de alternativas para solucionar la problemática, proponiendo actividades que se orientan para la implementación de la norma; que mejore los desempeños profesionales del trabajador administrativo. El muestreo probabilístico de treinta trabajadores esta se efectivizó con la aplicación del instrumento siendo el cuestionario. Teniendo como resultados que el 53,33% se ubican en media de categoría, respecto a la dimensión calidad- relación interpersonal- w de equipos, con iniciativas. Un 50,00% presentan problema en poder incorporarse a esta normativa y es de necesidad capacitarse, para alcanzar el perfil requerido para incorporarse.

Cuadra y otros (2020) Propuesta de mejora del proceso de inducción-socialización del personal de la Autoridad Nacional del Servicio Nacional del Servicio Civil – SERVIR, Lima -2020, su objetivo fue proponer las formas para ordenar las gestiones sobre la persona, no existiendo la necesidad sobre alguna estrategia en la misma. Es así como en su inicio esta área, Servir ejecutó diversas operaciones para difundirla, y desde capacitar en las distintas áreas referente al recurso humano, desde asesor, dar asistencias técnicas para comprender el sistema de la Ley Servir. El modelo es propuesto por (Longo, 2002, buscando integrarlo en las gestiones del Recurso Humano, el cual puede utilizarse de cimiento a diversas zonas del país, y otros países, que puedan guiar a su modelo propio, desde el principio rector de Iberoamerica sobre función pública, el que permite articular este proceso en administración pública, donde todo Estado tiene que dar inspiración a toda política de gestión para la empleabilidad como el recurso humano, traducidas en la práctica concreta del personal.

Riveros (2020) Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 Lima – 2020, el objetivo del estudio fue establecer relaciones en gestión del recurso humano aplicado a los procedimientos administrativos disciplinarios respecto a Ley servicio civil. Se utilizó el método cuantitativo, de tipología básico- teórico de correlación, hipotética/deductiva, no-experimental con transversalidad, teniendo a cincuenta y cuatro del personal de UGEL, 5°, desde una muestra finita con muestra no-probabilística, se obtuvo un 0,95% en confiabilidad con margen de 05 de error, desde la aplicación de encuesta con diecinueve preguntas en 1° variable y once preguntas a la 2da variable. Desde una aceptación de hipótesis donde hay una significancia de ambas variables, donde se obtiene un 92,5%, concluyéndose que a mejor gestión se aplica adecuadamente los procedimientos administrativos disciplinarios.

Grijalva (2019) Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018, su objetivo fue el análisis sobre factores limitantes para implementar el Servicio Civil desde una meritocracia a la luz de la norma 3,0057. Tras 4to años desde que se inició la ley veos poco avance que sea significativo, visto desde un análisis de la normativa, autoridad con liderazgo, tanto como las opiniones de los trabajadores que se afectan con la norma, viendo contexto de la problemática. Este estudio cualitativo como cuantitativo, aplicando la entrevista, como análisis documentario. Se percibe que existe una diversidad de normativas las cuales se encuentran los trabajadores, lo que imposibilita implementar la normativa servicio civil, además hay desconocimiento de los mismos en cuenta a la nueva situación laboral que se acogerían, por ello se ha planteado planes de mejoramiento para fortalecer al servidor dentro de esta ley, refiriéndonos a salud, de la cual es la investigación, con la finalidad de responder con calidad a la necesidad del usuario. Al aplicar esta mejora la cual es viable desde gerencia implementar desde la meritocracia, iniciando en MINSAs.

Espinoza (2019) Participación del servicio civil en la modernización de la gestión pública en el Perú – Lima - 2018, esta investigación cuyo objetivo fue analizar los procesos para modernizar en el país esta normativa servir, la cual permitirá la caracterización del principal hecho como proceso, desde las discusiones por la evidencia empírica como analizar la teoría las cuales surgen a partir de los contextos como del proceso estas para llevar la realización de modernizar todas las gestiones públicas. A través de la investigación evidenciamos grandes inexactitudes sobre la normativa, las cuales son limitantes para aplicar estas políticas para la modernidad. Estas realidades contrapuestas se obtuvieron mediante la entrevista aplicada a un grupo eje de la población de estudio, donde se observa las diferencias desde el nivel para coordinar con la debilitada conexión para el accionar en el desarrollo de actividades por parte de las instancias

superiores como el ejecutor. Así se refleja con el ausentismo en cuanto a elementos o estrategias para coordinar, tenemos la carencia en intercambiar informaciones como las constantes modificaciones y directivas en salud que van haciendo más compleja la implementación de la norma y hace que no se pueda aplicar la observancia en sus objetivos, lo que lleva a que haya una rescindida para participar de los procesos. Estos resultados arribaron por el concienzudo extracto de la norma que al analizarla nos lleva a demostrar la ineficacia para implementar la norma, para concluir en una verdadera forma de modernizar todas las gestiones en las entidades públicas del Perú.

Picoy (2019) Efectos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca – 2019, planteó como objetivo el determinar si la norma servir si ofrece realmente alcanzar un nivel a los servidores públicos - Municipalidad Pillco Marca la investigación de tipo explicativa, en donde se buscó encontrar una relación de las 2 variables para verificar causas- efectos, con un muestreo de 190 servidores, llegando a obtener a un 100 % de los encuestados sobre quince ítems, donde el 95 %, desconocen en cuanto a la norma, concluyendo que se obtuvo un 0,05 en significancia, se rechaza la hipótesis de tipo nula y se acepta la alterna, como se determina que si se capacita de forma permanente a los de personal administrativo, correspondiente al área de labores, serán competentes.

Jara (2019) Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019, el estudio sobre las gestiones del talento humano, vistos desde la normativa servir conjuntamente con los desempeños laborales respecto del personal administrativo; Municipalidad Distrital de la Esperanza, su objetivo buscó determinar si existe relaciones entre gestiones del talento humano con los desempeños laborales, teniendo en cuenta a los trabajadores administrativos.

Desde un estudio de correlación, transversal, no-experimental, con un muestreo de setenta y uno participantes que corresponden a la norma 728-276- 1057, siendo la misma población, aplicando el instrumento, se concluyó que existe esa relación de las variables según Rho-Spearman al 0,552, por lo que se generará mejoras en los desempeños laborales en los trabajadores administrativos.

López y Vásquez (2019) Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil, su objetivo fue la propuesta del Plan de Desarrollo Personal con el fin de la mejora de los desempeños laborales del trabajador en UGEL Ferreñafe, para el contribuya en fortalecer tanto eficiencia-eficacia como la calidad en el procedimiento administrativo, en donde se establecen aquel lineamiento como pauta que buscan desarrollar como fortalecer; así mismo actualizar el conocimiento, competencia, capacidad, habilidad en el trabajador de esta entidad, estas en mención se refrendan dentro de la gestión según sus metas institucionales como normativas a partir de promulgada esta Ley 30057, en la cual se expresa reformar, orientar como dar un ordenamiento para la mejora de la función del recurso como es el servidor que garantice los principios: meritocracia que se busca un mejor profesionalismo. Es a través del P. D. P. para poder dar atención a toda necesidad interna que se pueda abordar desde capacitar y desde el área correspondiente se vaya implementando para alcanzar el objetivo propuesto en la gestión.se obtuvo que es de necesidad el P.D.P,que ayudaría a la mejora en cuanto a los desempeños laborales del servidor, con el fin de que responda con coherencia a la política que se prioriza en la gestión, que le permita ir de la mano con lo que expresa la norma. Se recomendó que UGEL implemente el P.D.P. en las diversas áreas.

Ruiz (2018) El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado-

Hideyo Noguchi” Lima, estudio cuyo objetivo fue determinar la influencia entre el desempeño laboral y el servicio civil, investigación descriptiva, correlacional cuantitativa utilizó el análisis documental y en la encuesta se obtuvo los siguientes resultados, es importante la planificación también la capacitación se relaciona con el desarrollo de las funciones porque permite el fortalecimiento asimismo es un factor de motivación los incentivos Concluyendo, existe influencia positiva entre las variables nominadas servicio civil y gestión de personal.

Flores (2018) Gestión comunicacional y reforma del servicio civil en la percepción del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, este estudio investigativo buscó la relación a dos variables gestión-comunicacional como reforma-servir, desde una discernimiento de los administrativos en Municipalidad Coronel – Portillo-Ucayali siendo un estudio no-experimental, se tuvo en cuenta el enfoque para comunicaciones en masa, así como el organizacional, viendo estas reformas desde mejorar continuamente para satisfacer a los usuarios. Con un tipo de investigación descriptiva y de correlación, se utilizaron 2 instrumentos siendo cuestionario, el de expertos y la confiabilidad en el método de Alfa Crombach, siendo que se obtiene un 0,80 para ambas variables, demostrando su confiabilidad.se utilizó las distribuciones de frecuencia unidimensional – bidimensional, desde los resultados obtenido se muestra que el 80,4% percibe un buen nivel lo comunicación así el 58,9% en cuanto a la reformativa de la norma está bajo su nivel. Concluyendo que no hay relaciones significativas entre las dos variables.

Arévalo (2017) La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015 – 2016, el estudio respecto a implementar políticas públicas para las gestiones que trascienda en garantía. El estudio de análisis, descriptivo, desde la perspectiva de los fenómenos en el procedimiento y

adecuar a la normativa al personal. También desde el análisis se proyectó examinar la resistencia burocrática, rutina. Mediante este análisis se observaron la coexistencia de algún factor que limite implementar la norma servir, es decir contratiempos que no se pudieron advertir. Tenemos que desde los resultados se advierte que en el proceso para implementar la norma se observó coexistencia e influencia imprevistas que dificultan dicho proceso. El estudio avizoró varios problemas para implementar la norma servir y adecuarlas al personal, una situación de dificultad es la resistencia burocrática, seguida de la rutina laboral y de organización para los cambios de la gestión. Concluyendo que los factores encontrados son de variado contexto o circunstancia, como lo político en cuanto a políticas precisas, así tenemos también el contexto del liderazgo desde su propia legalidad, asumiendo voluntades políticas desde compromisos con reformas para obtener estrategias para cambiar, finalmente buscar herramientas para canalizar la nueva tarea para aquella responsabilidad que se debe asumir para cambiar a una gestión renovada.

Martínez (2017) Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del Servicio Civil peruano, su objetivo fue abordar sobre la dificultad como también la consecuencia para implementar la normativa servir que conlleve a sistemas administrativos modernizados en el manejo del recurso humano en el Estado. Desde una investigación tipo cualitativa, que desde el análisis se buscó obtener cuales son las observancias de esta norma servir del 2013 que tenía como fin modernizar la gestión de las entidades públicas para que los usuarios se sientan satisfechos en su atención, para ello la meritocracia que es el punto central de la ley contribuiría a que se tenga el perfil idóneo y dar calidad en el servicio desde el área que corresponda. Sin embargo, observamos que los sistemas políticos vienen influenciando refiriéndonos en el manejo del recurso humano dentro del área de las entidades estatales

Fundamentación científica

El servicio civil viene a considerarse al acervo en cuanto a política y técnica para una gestión en cuanto al recurso humano, respecto de los trabajadores de las entidades públicas, es de necesidad organizarse que facilite eficiencia, respondiendo a una política pública acorde a la necesidad de cada entidad.

Se entiende que en servir participan trabajadores que se encuentran en servicios al Estado y se le denomina servidor público, dado que es quien atiende al ciudadano, en cuanto a la función que desempeñe. Se le considera, además aquel acervo de normativas y regla las cuales administran en gestionar el recurso humano. Tiene como fin, vigilar para que se mantenga armonía respecto del derecho del servidor conjuntamente con el interés en la ciudadanía. Por ello considera para que funcione adecuadamente; sistemas administrativos para gestionar el recurso humano, también contiene cada régimen laboral del trabajador; tenemos que se consideran para saber que se brinda un buen servicio a la estadística en cuanto a los estados situacionales del servicio civil, en cuanto a las percepciones de las poblaciones referido a los avances. (DIRECTIVA N° 002-SERVIR/GDSRH, 2014).

El órgano rector del Servicio Civil (Servir) es quien emite los lineamientos, normas y supervisión del hacer de los recursos humanos desde su ingreso y los procesos pertinentes por su desempeño en el marco de la calidad del servicio, planilla ordenada y misión valorada del servidor público. El recurso humano asignado a los sectores públicos para servicio civil; en donde deviene su nombre servidores públicos con la función de garantizar los derechos y los intereses de los ciudadanos. (DIRECTIVA N° 002-SERVIR/GDSRH, 2014).

Los pilares del servicio civil, son los servidores competentes, quienes desarrollen el ejercicio adecuado de las actividades cargo de la estructura institucional (Trabajadores de actividades adjuntas, trabajadores nombrados,

directores públicos, funcionarios públicos y nuevo servicio civil) De allí, es esencial se realice una correcta selección de personal asimismo es base en la progresión de la carrera y la verificación por ello, dentro de los pilares del servicio se tiene la meritocracia; señalando en los concursos públicos sobresalga las competencias de los participantes, también establece, en el proceso de selección debe denotarse las mismas oportunidades para todos y la conducción de acuerdo a metas; además es importante la implementación de las buenas prácticas incluso adecuadas en el avance de los procesos para el logro de los resultados contrastados con las actividades, acciones que brinda el gobierno peruano (DIRECTIVA N° 002-SERVIR/GDSRH, 2014).

Los trabajadores públicos conservarán sus derechos adquiridos por la prestación del servicio, pero en razón por la inadecuada regulación y para el logro de servidores competitivos es necesario su actualización mediante las capacitaciones, asimismo, las evaluaciones en el puesto que desarrolle el servidor, pero se es causal de cesa ante dos evaluaciones desaprobadas, para la garantía de la estabilidad laboral, se agrupará por las funciones concordante con los perfiles (Res. Pres. Ejec n° 304-SERVIR/P.E, 2015).

En cuanto al efecto respecto a la normativa se especifica que los servidores públicos todo ciudadana (o) el cual ejerce o presta servicios dentro de una entidad Administrativa Pública ya se nombrado como contratado, pero en ejercicios de las autoridades competentes, teniendo en cuenta la formalidad en norma, desde sus jornadas legales como sujetos que sean retribuidos remunerativamente de forma continua por período regular. (D. S. n° 5/90/P.C.M, 1990).

La ley, establece los requisitos para la asignación del personal en la gestión de personal en las instituciones pública como los criterios de la meritocrático, los derechos y deberes, ascensos, evaluaciones, compensaciones, estabilidad laboral, es decir una carrera real asimismo promueve el desarrollo de personal a través de

las capacitaciones además mejora el sistema de remuneraciones, en la actualidad son cuatrocientos mil los empleados entre la carrera administrativa y los contratos administrativos, empero, el traslado al nuevo régimen es libre, a la vez se respeta los derechos adquiridos conforme con la carta magna y los tratados internacionales refrendados por el Perú (Res. Pres. Ejec n° 304-SERVIR/P.E, 2015).

El órgano rector, ha clasificado en cuatro grupos el servicio civil; en el marco de sus tareas según directivos, Ejecutivo, especialista y de apoyo además instituye los derechos y deberes, conduce a única carrera, a la estabilidad laboral para todos los regímenes mediante concurso público para el acceso, ascensos en la progresión de la carrera, la mejora de las remuneraciones (Res. Pres. Ejec n° 304-SERVIR/P.E, 2015).

Al respecto a esta variable **gestión de recursos humanos** vienen a considerarse al conjunto de capacidades, así como la habilidad física con las que una entidad dispone de tal forma que facilite el desarrollo de las actividades llevando a cumplir las metas de la institución. Se tiene que discernir que existe similitud entre los términos del recurso humano visto del servidor público o de una entidad privada, explicitando lo visto como del servidor o funcionarios nos estamos refiriendo al conjunto de habilidades puestas para desempeñar con el fin de aportar a la organización del Estado, que no es igual en un punto del campo privado. Así como el aspecto referido a la gestión del recurso humano como al derecho del trabajador. Que, si bien es cierto, están vinculados, pero son dos elementos diferentes en el desarrollo de la gestión y más si es en cuanto al Estado. (D. L. n° 1023, 2008).

Según normativa en el título II sobre la gestión de los recursos humanos del sistema administrativo, en cuanto establece, ejecuta y desarrolla las políticas del Estado en cuanto al servir, comprendiendo a todo como acervo de normativas,

recursos, método, principios; tanto como técnicas; procedimientos utilizado en la entidad de los sectores públicos para gestionarse del recurso. (D. L. n° 1023, 2008). Así pues, su importancia está en brindar las herramientas las cuales garantizan un adecuado uso del recurso público, así como el recurso humano, teniendo en cuenta la necesidad que presentan las poblaciones y sean atendidas a través de las intervenciones de las entidades estatales.

Empero en la actualidad hay quince regímenes en la administración pública, el CAS es un contrato laboral especial es entre una persona natural y el Estado, en este marco el artículo tres del (D. S. n° 5/90/P.C.M, 1990), se nomina servidor público al sujeto que brinda servicios en las entidades públicas, también en los artículos 38 y 39, del D.L. 276; establece la jornada legal y la retribución.

El ideal, de la gestión en las instituciones es realizarla con eficiencia y eficaz:

EFICIENCIA	EFICACIA
Relevancia en los medios	Relevancia en los resultados
Elaborar cabalmente las tareas	Elaborar las tareas correctas
Solucionar los problemas	Lograr objetivos
Garantizar los recursos	perfeccionar el empleo de recursos

Cuadro 1 Diferencia entre eficiencia y eficacia

En el año 1990, se realizó cambios en materia política y económica, como la reducción del tamaño del Estado, a través de evaluaciones, ceses colectivos, se cerró la asignación en este régimen dispuesto mediante ley anual de presupuesto 1992 con la finalidad del equilibrio del control del gasto, asimismo se reguló mediante (Decreto 278, 1991); la actividad laboral privada, se autorizó nueva

forma de contrato servicios no personales empero en el año 1995 se inicia los primeros pasos a la modernización de la administración del Estado, a través de los sistemas administrativos, sin embargo en el año 2004; sólo en 10% disminuyó la carga laboral, asimismo aparece una nueva modalidad de pagos para el funcionario de niveles altos como al trabajador de prestación del servicio técnico como profesional por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. La heterogeneidad genera desorden en el pago de las remuneraciones por la diversidad de regímenes asimismo de otros conceptos no remunerativos, pero son significativos como el llamado CAFAE (Servir, 2015). (LEY N° 30057, 2013).

En el año 2000 al 2006 inicia los procesos para modernizar descentralizando al estado empezó en el 2004 esta aprobación normativa sobre los empleos públicos en el 2008; empieza el funcionamiento de Servir, en el 2013 se expresó normativa sobre “servicio civil” y en el 2014 se reglamenta precisa disposiciones de valoración y fundamenta la importancia del talento humano por tanto es necesario la concertación para implementar la política pública incluso al personal más calificado atraerlo y retenerlo para las áreas administrativas públicas para ello en gestión para el personal tiene a cargo la asignación y su ubicación del personal según la estructura organizacional mediante los grupos ocupacionales establecida por (LEY N° 30057, 2013).

En la ley 30057; no considera a directivos y funcionarios, pero sí en lo que corresponde a la norma tradicional. La gestión de personal tradicional designaba a los trabajadores en el desarrollo de estos puestos de trabajo utilizando criterios subjetivos, en vista de la suspensión de los ascensos internos por el destino de las plazas para la reposición de los ex servidores públicos por ser afectados irregularmente en los ceses colectivos. Respecto a remuneración, consta que hay altas dispersiones en los promedios para las remuneraciones entre trabajadores

estatales; inclusive en conceptos no remunerativos como el CAFAE (Servir, 2015). (LEY N° 30057, 2013).

En el sistema privado es abierto y dirigido a un puesto establecido para ello tiene un proceso de inducción asimismo se determina la responsabilidad, pero no hay promoción ni mecanismos para los ascensos diferenciándose del régimen laboral público administrativo, denotándose en los sueldos, entre ministerios, organismos reguladores con los organismos técnicos e instituciones de menor nivel, pero el estado peruano requiere de elementos con la finalidad de mantenerse, ejecutarse en atención de lo que demanda la ciudadanía porque recibe de los servidores públicos bienes y servicios (Servir, 2015).

Los desarrollos de las personas conducen al crecimiento profesional a través de la capacitación para el logro de las metas, ligado a la capacitación y progresiones de profesión y el impulso en la relación Humana-social; se percibe en el clima laboral, gestión ligada en la interacción de las tareas personal y colectiva, en seguridad como salud de los trabajadores, las comunicaciones internas, bienestar en los aspectos sociales con un clima organizacional, aprobado en el marco de los principios de legalidad; establece los derechos y obligaciones, los cambios acorde con la modernidad, imparcialidad dispone los servicios se brinden sin discriminación, se busca que la información sea confiable con aplicación de la transparencia y rendir cuentas, utilización de los recursos necesarios en las tareas y actuar con valores en el marco de la ética pública, valorarse de acuerdo a las capacidades o mérito y capacidad, derecho laboral para los ascensos en concordancia con el presupuesto en relación a la provisión presupuestaria (LEY N° 30057, 2013), y (D. S N° 040, 2014).

El avance y ejecución a cargo de servir, dispone una política ante la gestión en el recurso humano; que abarca la normatividad, metodología y el proceso a la fecha Servir, ha establecido los perfiles de puestos, en el marco de la corporación

de la cultura, identidad, imagen, conocimiento, al capital; humano, social, estructural, intelectual y el campo de la administración utiliza diversas técnicas como la encuesta para la recogida de los datos y analiza para la integración del personal, tiene en cuenta los tiempos y oscilaciones para los indicadores en cuanto a la evaluación para las promociones o compensaciones asimismo del análisis de las plazas deviene las remuneraciones por ultimo las supervisión permite determinar la capacitación al personal o la retroalimentación (Servir, 2015). (LEY N° 30057, 2013).

5.2. Justificación

Justificación teórica; la interacción, abstracción de las teorías, modelos en el servir y de gestión para el recurso de personal, permitirá una sistematización en la información e utilidad para la institución; con el *propósito* de alcanzar la eficiencia y eficacia de las instituciones para la llegada al objetivo.

Justificación práctica; ante la visión práctica: tendremos en el resultado una identificación de los conocimientos sobre servir como gestión recursos del personal para su aseguramiento de la efectividad en la implementación de manera correcta y eficiente. Es decir, los jefes deben contar con los conocimientos básicos de los recursos de personal porque permitirá interpretar, reportar y decidir de la información base para el equilibrio de la institución.

Justificación metodológica; permitirá la utilización de procedimientos para la consecución de la eficacia al logro de las metas u objetivos institucionales, mediante aplicación de técnicas e instrumentos y mediante el recojo se determine si el servicio civil, es efectivo en la gestión del área del personal del sector público.

Se espera obtener del estudio en primer lugar si hay relaciones significativas sobre el servicio civil como gestión en el área de personal del Sector Público en la ciudad en Piura, 2021. Así mismo si se aplica la normativa para el Servicio civil en la ciudad de Piura, de tal forma evaluar la efectividad en la gestión del área de personal del sector público en la ciudad de Piura. 2021.

5.3. Problema

En el plano de interés la gestión de los recursos humanos, en las instituciones vigentes las personas constituyen son los recursos más importantes en la administración. Pero es el elemento más complejo razón de la investigación considerando varias disciplinas ramas de la ciencia, la democracia, ejercida por el poder del pueblo a través de la legitimidad; donde todo sujeto le asiste la defensa de sus derechos también por los deberes de los servidores como la transparencia o publicidad de la información y de su actuación a disposición pública, también por la debilidad generada por las limitaciones y diferencias que no permite una relación favorable con el gobierno.

.

En el Estado peruano, se perciben mecanismos en el ingreso al empleo público inadecuados sumidos en complejidades o por actuaciones por actos de nepotismo, tarjetazo, que dificultan la presencia de un mecanismo ético pertinente, que valore a los recursos humanos con perfiles que coadyuve a garantizar los procesos de la función en la administración pública, creando un caos en la aplicación de la normatividad y limitar la celeridad de los asuntos de la gestión pública, ello no es ajeno al área de la Administración pública en el sector educación; empero, a la fecha se visualiza no se planifica ni se dirige los puestos y funciones al desarrollo que oriente hacia la atención del cliente, por la existencia de distintos de quince regímenes laborales las diversas normatividad no permite una regulación formal.

Ante ello, la congestión de reclamos, se percibe por la falta de cumplimiento de la normatividad, actualmente la promulgación de la (LEY N° 30057, 2013), busca modificar y transformar la administración pública, sin embargo, con el avance iniciado no se ha logrado tener un capital humano calificado por ello el estudio se realizó, un análisis. Además, en sus opiniones o encuestas solicitan un cambio efectivo en la administración pública, demanda la ciudadanía.

En la localidad, se tienen opiniones de los trabajadores y también en concreto la presencia de quejas, reclamos denuncias contra la Administración Pública como se evidencia en las huelgas, los procesos judiciales., frente al contexto, es necesario que la Administración Pública, cuente con los recursos idóneos que garanticen el desempeño de las tareas.

Ante lo expuesto en párrafos anteriores se formuló el siguiente enunciado:

¿Cuál es el nivel de relación entre el servicio civil y la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad en Piura, 2021?

5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Conceptualización de variables

a) Variable: Servicio civil, precisa las pautas del desempeño de los recursos humanos en concordancia con la misión del sector público en el marco de la calidad del servicio y su revaloración (Servir, 2014).

Dimensiones:

Proceso: la forma de itinerario en la traslación a esta normativa servir, la cual admite dos etapas, las cuales están involucradas a los diagnósticos como revisiones en las situaciones actuales respecto del cargo, puesto, plaza, así como el ocupante dentro de las entidades, con análisis de propuestas desde estructuras en puesto, posición acordes a lo expresado en ley creada con norma de formas sustantivas que se relacionan para consignarse al nuevo documento en las gestiones del recurso humano. (Directiva N° 001-SERVIR-GDSRH, 2021).

Indicadores

Convocatoria: Presentación pública de términos de referencia para la selección de personal, teniendo en cuenta a nivel interno o externo, como el ámbito para aplicar si refiere a trabajadores, servidores, obreros, es decir los servidores civiles que clasifican en esta ley. (Directiva N° 001-SERVIR-GDSRH, 2021).

Tiempos y plazos: son los que considera el término de referencia de cuando inicia la selección y cuándo concluye, en cuanto se ha considerado en ley. (Directiva N° 001-SERVIR-GDSRH, 2021). También se debe considerar, contratos: los que comprenden el suscribirse teniendo en consideración estar dentro en los plazos, los que puedan exceder 5 días, este hábil, que se cuentan desde el día sucesivo publicado el resultado. Al vencerse los plazos del seleccionado este obvia suscribir contrato siendo causa objetiva imputable del seleccionado, tiene que declararse que se encuentra seleccionado para ocupar la siguiente disposición.

Etapa de Selección: es el proceso donde se busca establecer el objetivo de la norma **técnica**, método, procedimiento para cumplir de manera obligatoria sobre **gestionar el proceso para seleccionar** el régimen 30057. Esta manera,

establece como reglas comunes del citado proceso en suscitar para los cual la entidad pública tenga trabajadores idóneos conforme al perfil en el puesto, teniendo en consideración las fuentes del principio en meritocracias, transparencias como igualdades en la oportunidad. (Directiva N° 004-Servir/GDSRH, 2021), se debe tener en cuenta los profesionales que desean constituir pieza en estos regímenes servir que es la relación en requisitos previos antes de participar en los respectivos procesos de selección

Celebración de contrato: el contrato constituye una modalidad especial laboral, se regula por norma sujeta a la ley Base de la Carrera administrativa, después de pasar todo el procedimiento emanado por la normativa, se firma el contrato según los términos establecidos en la convocatoria. (Ley N° 29849, 2012)

Dimensiones:

Características: La (Directiva N° 004-Servir/GDSRH, 2021), fija las modalidades de acceso al régimen del servicio civil que tiene tres: concursos públicos de mérito; cumplir con el requisito de ley especial como contratar directamente.

Indicadores

Transparencia: contemplado como un principio dentro del régimen del servicio civil, el cual provee información a la gestión, convocatoria, selección de personal para que se transmita confiabilidad, accesibilidad de forma oportuna. (LEY N° 30057, 2013).

Publicación de resultados: es el acto concluyente del proceso del concurso, el cual de forma oportuna se transmite a los postulantes conforme a la normativa establecida en dicho proceso. (LEY N° 30057, 2013)

Ejecución: es el momento donde se inicia el trabajo del ingresante trabajador al servicio civil según la familia profesional a la que le compete, este es después de publicado los resultados y firmado el contrato; así mismo. Estas etapas van ejecutándose así también son monitoreadas, desde la capacitación aprobada por P.D.P; de esta manera aseguran sus participaciones del trabajador estatal, dado que es requerido con el vaciado de los formatos en compromiso en capacitarse para que se consigne los valores en capacitaciones, tiempos en permanencias. (LEY N° 30057, 2013).

b) Variable: Gestión del recurso humano, quien instaura, ejecuta como desarrolla las políticas del Estado en cuanto al sistema servir, comprendiendo a todo el acervo normativo, recursos, así como el método y principios; tanto como técnicas, procedimientos que se utilizan en la entidad por los sectores públicos por gestión del recurso. (D. L. n° 1023, 2008). Así pues, su importancia está en brindar las herramientas para garantizar un adecuado uso del recurso público, así como el recurso humano, teniendo en cuenta la necesidad que presentan las poblaciones y sean atendidas a través de las intervenciones de las entidades estatales.

Dimensiones:

Planeación: es la función de la máxima autoridad, quien va planificando, formulando desde política nacional sobre los Sistemas respecto del recurso humano, desde organizar el trabajo conjuntamente distribuirlo para una gestión del empleo, ver cuánto rinde con el fin de evaluar, compensar, desde desarrollar capacitaciones respecto a RRHH, sobre servir. (D. L. n° 1023, 2008).

Indicadores

Principio de buena administración.

Dimensiones:

Organización

Indicadores

Estructura y organización de la gestión del empleo:

Estructura al conglomerado de sistemas que competen a toda oficina que ve el recurso humano en cada institución como empresa estatal, también a quien haga las veces, quien constituya ya sea como entes descentralizados responsables para la implementación de la normativa, así como método y principios; de la misma forma el procedimiento como técnica respecto a los sistemas. (D. L. n° 1023, 2008).

La organización respecto a las autoridades conforme a esta normativa conjuntamente con sus reglamentos para organizar toda función la cual se aprobó con D.S. según ley debe ser por votos aprobatorios del Consejo de Ministros. Teniendo la estructura orgánica básica su conformación respectiva tenemos: órganos: a) Consejo Directivo. b) Gerencia General. c) Tribunal del Servicio Civil. (D. L. n° 1023, 2008).

Dimensiones:

Recursos Humanos: es el conjunto de personas con diversas capacidades que conforman el personal del empleo público y se clasifica en funcionarios, empleado de confianza, servidor público. (LEY n° 28175, 2,005).

Indicadores

Procedimientos de optimización: está fundamentado en el principio de instaurar esta condición donde la entidad pública se organice de forma eficiente, eficaz, participativa, transparente, honesta, competitiva para cumplir de acuerdo

a su responsabilidad en cuanto al gobierno para el servicio el cual facilitan dentro de la sociedad. (LEY n° 28175, 2,005).

Dimensiones:

Dirección y control: el recurso humano (personal servidor público), se encuentra bajo la dirección de la máxima autoridad, y el control lo ejerce el tribunal Servir cuando este haya infringido sus deberes como tal, así tenemos el deber de ser diligente, prestar servicio de formas exclusivas en las jornadas del trabajo, para proteger el interés del Estado, teniendo en cuenta esa fuente normativa en los empleos públicos. (LEY n° 28175, 2,005).

Indicadores:

Eficacia y satisfacción: es lo que percibe el usuario frente a la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados. Done el empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado. (LEY n° 28175, 2,005).

Tabla de Operacionalización de las Variables

Título: El servicio civil en la gestión de personal en el sector público en la ciudad de Piura. 202.

VARIABLE	Definición Operacional	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Servicio Civil	Conglomerado de técnicas para la gestión enmarcadas en las políticas públicas que buscan el bienestar de la población.	Proceso	Convocatoria.	1 - 2	() En desacuerdo () Indeciso () De acuerdo	Encuesta a 10 trabajadores de Entidad ejecutaras del sector público de Piura Escala Likert
			Tiempos y plazos			
			Etapa de Selección			
			Celebración de contrato			
		Características	Transparencia	3 - 6		
			Publicación de resultados			
			Ejecución			

Título El servicio civil en la gestión del área de personal en el sector público en la ciudad de Piura. 2018.

VARIABLE	Definición Operacional	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Gestión del área del personal	Actividad emanada de la autoridad al conjunto de personas con diversas capacidades que brinde un servicio eficiente y óptimo.	Planeación	Principio de buena administración.	7 -8	() En desacuerdo () Indeciso () De acuerdo	Cuestionario -- Encuesta a 10 trabajadores de Entidad ejecutaras del sector público de Piura Escala Likert
		Organización	Estructura y organización de la gestión del empleo	9 -10		
		Recursos Humanos	Procedimientos de optimización	11-12		
		Dirección y control	Eficacia y satisfacción.	13-14		

5.5. Hipótesis

“Existe relación entre el servicio civil y la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad en Piura.”

5.6. Objetivos.

Objetivo general

Describir la relación entre el servicio civil y la gestión del área de personal en el sector Público en la ciudad en Piura., 2021.

Objetivos específicos

1. Determinar si se aplica la normativa para el Servicio civil en la ciudad de Piura, 2021.
2. Evaluar la efectividad en la gestión del área de personal del sector público en la ciudad de Piura. 2021.
3. Demostrar que el servicio civil se relaciona en la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad de Piura, 2021.

6. Metodología

a. Tipo y Diseño de investigación.

El estudio *descriptivo – de correlación*. Esta línea describe la relación de las variables sobre las preguntas y se busca caracterizar los sucesos o fenómenos y la evaluación del estudio correlacional (Hernández y Baptista, 2018). El proceso de la investigación es medible en vista que la recogida de datos es numérica y utiliza herramientas de análisis estadístico planteado en un enfoque cuantitativos (Cabezas y otros, 2018).

El *diseño de la investigación es no experimental*, elaborado desde la realidad y se realiza desde una estructura para la llegada a resultados confiables, es la estrategia para la llegada a la solución del problema por tanto son tareas secuenciales y organizadas en recolectar como el análisis en datos, pero no se manipula las variables sólo se observa desde su contexto natural los sucesos. (Ríos, 2017). Es decir, este estudio de diseño no - experimental dado a que no se manipula dicha variable independiente. La recolección se realiza desde un tiempo nominados transversal, transeccional o sincrónico (Ríos, 2017).

b. Población muestral

Teniendo en cuenta la unidad de la población finita (N) y el objeto de estudio centrado para el discernimiento y base de la elaboración de los instrumentos en razón que ahí incurrirán los resultados ((Supo, 2014), en el presente estudio se determina de la siguiente manera:

La población está compuesta por diez (10) personas pertenecientes a dos Unidades Ejecutoras del sector público de Piura. La muestra es la misma.

Unidades ejecutoras: Gobierno Regional de Piura.	
Unidad ejecutora 01	5
Unidad ejecutora 02	5
Población y muestra	10

Muestra, constituida por 100% de la población por los trabajadores del área de recursos humanos de dos unidades ejecutoras del sector público de Piura, el muestreo es por conveniencia, en razón del difícil acceso a las unidades de análisis. (Ríos, 2017).

c. Técnicas e instrumentos de investigación

En la investigación la encuesta es la técnica, por cuestiones estructuradas a través del instrumento nominado cuestionario para la obtención de la información propia de los trabajadores del tema del estudio. (Arias, 2019).

La validez del instrumento se midió por especialistas en el tema y determina el grado del instrumento que realmente mide la variable que se pretende. Es decir, es el grado de evidencia acumulada de medición en el instrumento. Pues se vio el nivel en que las evidencias acumulan, justifican estas peculiares interpretaciones del instrumento. (Hernández y Baptista, 2018).

Para los autores (Hernández y Baptista, 2018). Es de importancia que un instrumento antes de su aplicación sea sometido a la confiabilidad, para que se pueda obtener un resultado fiable, este se somete a la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Crombach (Hernández y Baptista, 2018).

Siendo su resultado de confiabilidad: En la recogida sobre información donde aplicaron encuestas desde el instrumento del cuestionario. Luego del proceso estadístico el mismo realizado en el Software SPSS V 25, se obtuvo los resultados de significancia p- valor $0,035 < \alpha < 0,005$ y el coeficiente de $r = 0,667$ evidenciándose hay correlación entre las variables del estudio, en cuanto a su categoría de las dimensiones de la variable servicio civil clasificada en el nivel base, primer nivel y segundo nivel

d. Procesamiento y análisis de la información

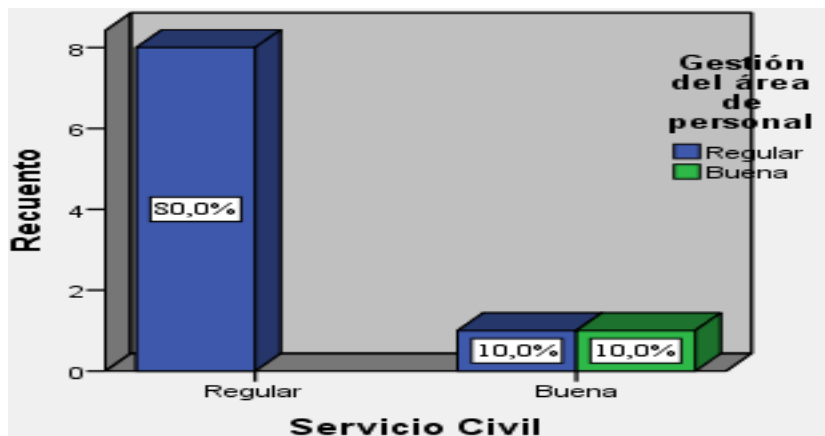
En este ítem aplican la técnica; estadístico bivariado, porque el estudio tiene dos variables se realiza a través del software SPSS versión 22.; en la cual se precisa las siguientes etapas.

- a. En la primera etapa se revisa fuentes de información sustantiva y normatividad de las variables del estudio.
- b. Segunda etapa, se valida asimismo la fiabilidad del cuestionario se aplicó la encuesta a las unidades de análisis mediante el cuestionario con una duración de quince minutos.
- c. Tercera etapa, se procede a la tabulación de los datos, organización y análisis de la información mediante el cuestionario
- d. Cuarta etapa, se observa los aspectos de concordancia, oposición y relaciones que haya entre las dimensiones, y luego se registra las comparaciones, controversias, similitudes y particulares pertinentes.
- e. Quinta etapa, se elabora las conclusiones correspondientes de la investigación.

7. Resultados

Tabla 1
Percepción entre el servicio civil y la gestión del área de personal

		Gestión del área de Personal		Total	
		Regular	Buena		
Servicio Civil	Regular	Recuento	8	0	8
		% del total	80,0%	0,0%	80,0%
Buena		Recuento	1	1	2
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
Total		Recuento	9	1	10
		% del total	90,0%	10,0%	100,0%



gráfica 1 Percepción entre el servicio civil y la gestión del área de personal

Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario

Según se observa en la tabla y figura 1; del 100% encuestados; el 80% percibe al servicio civil en niveles regulares al 20 % en uno bueno y a la proporción de la variable gestión del área, de los entrevistados el 90% manifestó, se ubica en niveles regulares y el 10% siendo bueno. Se denota en un 10 % percibieron al servicio civil y a la gestión del área de personal en un nivel bueno y en cuanto al servicio civil y la gestión del área de personal los encuestados manifestaron se encuentra en el nivel regular por el porcentaje significativo del 80% por ello; se resalta las variables del estudio se encuentran ubicadas en un nivel regular.

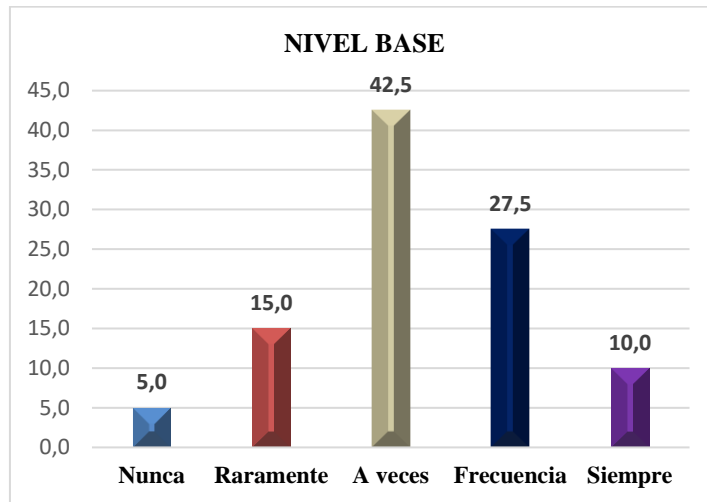
Tabla 2
Correlación entre el Servicio Civil y la Gestión del área de personal

			Servicio Civil	Gestión del área de Personal
Rho de Spearman	Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,667*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	10	10
	Gestión del área de Personal	Coeficiente de correlación	,667*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tal como se observa en la tabla N° 2; datos obtenidos del coeficiente para la relación bivariada Rho-Spearman, la significancia de p - valor =,035 ($0,035 < 0,05$), por tanto, existiendo niveles en significancias menores de 0,05 rechazando la hipótesis nula; así pues, aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que “servicio civil” tiene relación muy positivamente en gestión del área de trabajadores de los sectores públicos para la ciudad de Piura.

Con respecto a la correlación en la tabla 03 se visualiza claramente existe correlación en razón a ello, cuando p-valor es menor que 0,05 se concluye; la correlación es significativa indicando una relación real entre las dos variables dentro del análisis de correlación de Spearman en el marco de la técnica no paramétrica asimismo en el rango de jerarquía la relación del grado de coeficiente $r = 0,694$ se ubica correlación positiva considerable (Hernández y Fernández, 1998).



Gráfica 2 Descripción de la percepción del nivel base del Servicio Civil

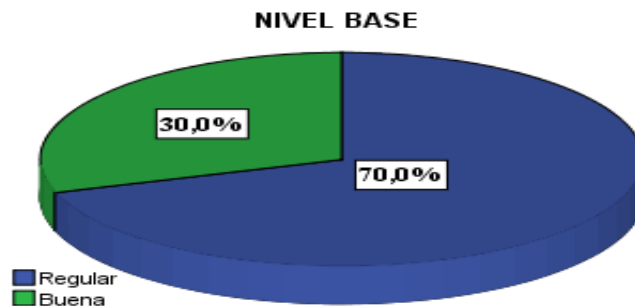
Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario

Como se muestra en la figura 2; respecto el 37.5% de los encuestados manifestó su compromiso es “frecuentemente” en cambio el 42.5% de los encuestados del área de personal tienen percepción de cumplimiento “a veces”, el 15% y 5% raramente y nunca respectivamente en el nivel base

Tabla 3
Descripción del nivel base del Servicio Civil

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	70,0
Buena	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario



Gráfica 3 Descripción del nivel base del Servicio Civil

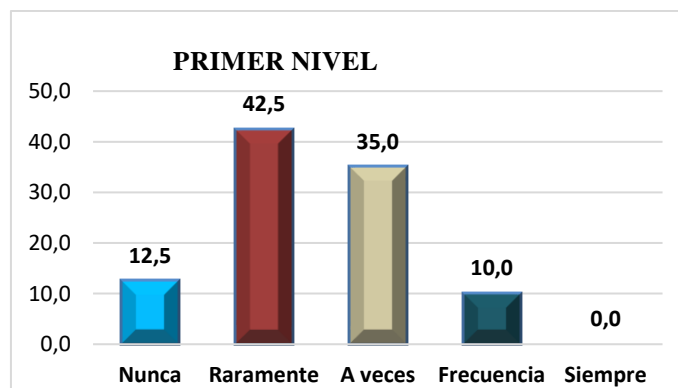
Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Según la tabla y figura 3; se obtuvo en el nivel base de la valoración del Servicio civil, de los encuestados la percepción del 70% manifestó el nivel regular y el 30% el nivel bueno, resaltando la entidad pública controla frecuentemente la asistencia y se realizan frecuentemente desplazamientos o rotaciones de personal y asimismo los directivos tienen limitantes con las relaciones individuales y colectivas y siempre los trabajadores tienen la necesidad de conocer sus beneficios (Véase Anexo 5).

Tabla 4
Descripción del primer nivel del Servicio Civil

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario



Gráfica 4 Descripción de la percepción del primer nivel del Servicio Civil

Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario

De acuerdo a la figura 4 se observa, la puntuación de la percepción en cuanto al primer nivel del servicio civil se ubica el 12.5% jamás, el 42.5% raramente, el 35% a veces y el 10% frecuentemente denotan su ubicación.

Tabla 5
Descripción del segundo nivel de la percepción del Servicio Civil

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	90,0
Buena	1	10,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

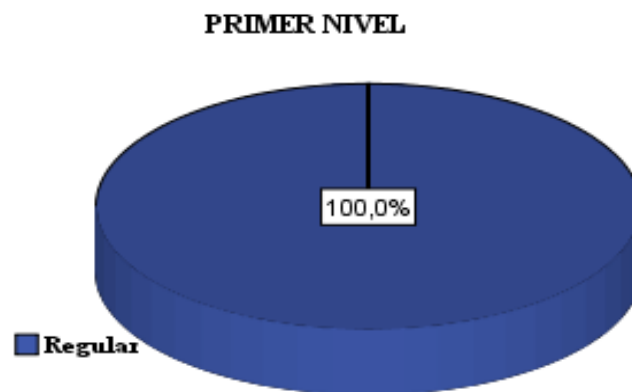


Figura 5 Descripción del primer nivel del Servicio Civil
Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Como se muestra en la tabla 5 y figura 5, se obtuvo el nivel en base a la valoración del Servicio civil obteniendo el 100% de los encuestados manifiestan al respecto un nivel regular, porque el 60% de los encuestados manifiestan raramente, la unidad implementa los procesos de personal, las necesidades de personal en base al manual de perfiles también el 60% raramente informa sobre la implementación de los procesos de la Ley Servir. Asimismo, el 60% a veces implementa secuencial los procesos conforme dispone el Servicio Civil. (Véase Anexo 5).

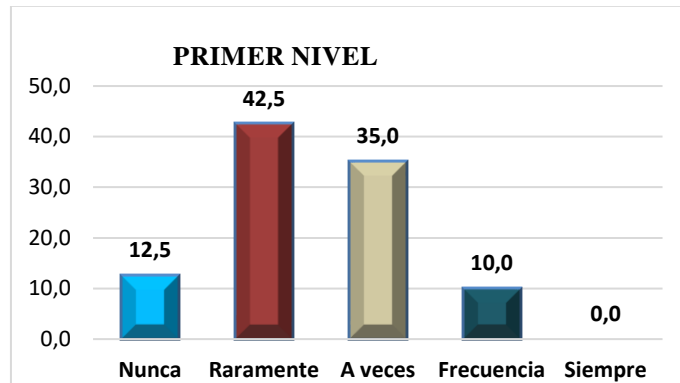


Figura 1 Descripción de la percepción del primer nivel del Servicio Civil

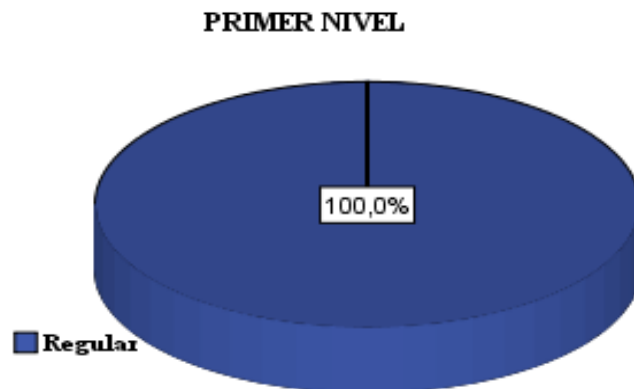
Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario

De acuerdo a la figura 5 se observa, la puntuación de la percepción en cuanto al primer nivel del servicio civil se ubica el 12.5% jamás, el 42.5% raramente, el 35% a veces y el 10% frecuentemente denotan su ubicación.

Tabla 6
Descripción del primer nivel del Servicio Civil

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario



Gráfica 6 Descripción del primer nivel del Servicio Civil

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Se puede observar que la tabla 6 igual a la figura 6, se obtuvo un nivel en base a la valoración del Servicio civil obteniendo el 100% de los encuestados manifiestan al respecto un nivel regular, porque el 60% de los encuestados manifiestan raramente, la unidad implementa los procesos de personal, las necesidades de personal en base al manual de perfiles también el 60% raramente informa sobre la implementación de los procesos de la Ley Servir. Asimismo, el 60% a veces implementa secuencial los procesos conforme dispone el Servicio Civil. (Véase Anexo 5).

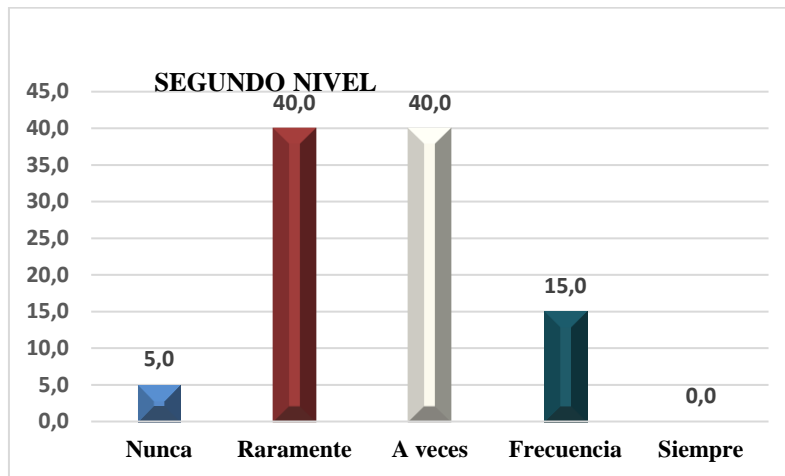


Figura 6 Descripción de la puntuación de la percepción en el segundo nivel del Servicio Civil

Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario

De acuerdo a la figura 6 se observa, la puntuación de la percepción de los encuestados en cuanto al segundo nivel del servicio civil se ubica el 5% jamás, el 40% raramente, el 40% a veces y el 15% con frecuencia. Denotando un porcentaje significativo de ubicación “raramente” del 80%

Tabla 1
Descripción de la puntuación de la percepción del Servicio Civil en el sector público.

	NB	PN	SN	TOTAL
Nunca	5.0	12.5	5.0	7.5
Raramente	15.0	42.5	40.0	32.5
A veces	42.5	35.0	40.0	39.2
Frecuencia	27.5	10.0	15.0	17.5
Siempre	10.0	0.0	0.0	3.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario



Figura 7 Descripción del segundo nivel de la percepción del nivel base del Servicio Civil

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Observamos que los datos de la tabla 7 - figura 7 se obtuvo el nivel en base a la valoración del Servicio civil obtenido de los encuestados el 90% manifiestan la ubicación regular y el 10% en el nivel bueno en razón el 80% manifestó raramente se percibe que se alinea los lineamientos con los objetivos, la progresión de la carrera por méritos, el ambiente laboral agradable y una comunicación efectiva. concordante con la Ley del Servicio Civil. (Véase Anexo 5).

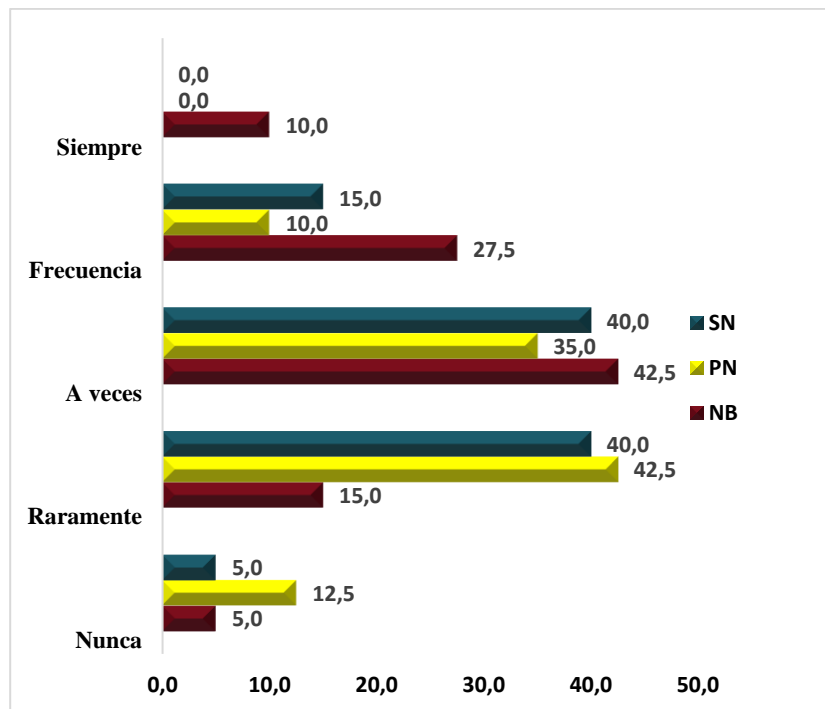


Figura 7 Descripción del nivel de la percepción del Servicio Civil
Fuente: Elaboración propia sobre las puntuaciones del cuestionario

De acuerdo a la tabla 7 y figura 7, las puntuaciones emitidas por los encuestados con respecto al nivel del servicio civil se ubica la percepción del 7.5% jamás, el 32.5% raramente, el 39.2% a veces, el 17.5% con frecuencia y el 3.3% siempre Denotando un porcentaje significativo en la ubicación “a veces” conforme se visualiza el nivel 42.5% en el nivel base, el 35% en el primer nivel y el 40% en el segundo nivel del Servicio Civil.

Tabla 2
Descripción del nivel de percepción del Servicio Civil

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	80,0
Buena	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

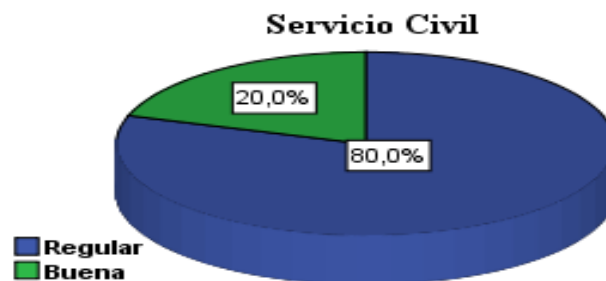


Figura 2 Descripción del nivel de percepción del Servicio Civil

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Tal como presenta la tabla 8 y figura 8, se obtuvo el nivel en base a la valoración del Servicio civil obtenido de los encuestados sólo el 20% en el nivel bueno y el 80% en la ubicación regular siendo las premisas más relevantes el desconocimiento de los procesos de la administración de compensaciones, pensiones y seguridad como la salud dentro del trabajo sobre el Servicio Civil. (Véase Anexo 5).

Tabla 3

Descripción entre el nivel de percepción del Servicio Civil y la gestión de incorporación

Servicio Civil*GI (agrupado) tabulación cruzada

			Gestión de Incorporación		Total
			Regular	Buena	
Servicio Civil	Regular	Recuento	8	0	8
		% del total	80,0%	0,0%	80,0%
	Buena	Recuento	1	1	2
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
Total	Recuento		9	1	10
	% del total		90,0%	10,0%	100,0%

Elaboración propia

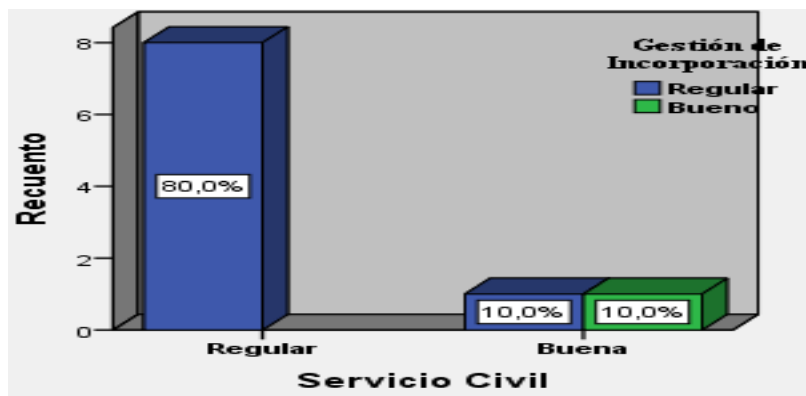


Figura 3 Descripción entre el nivel de percepción del Servicio Civil y la gestión de incorporación

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Según podemos hacer las observaciones de la tabla 9 - figura 9; del 100% encuestados; al 80% percibe al servicio civil en niveles regulares al 20 % en bueno y de la misma forma la variable gestión para incorporación, de los entrevistados el 90% manifestó, la ubicamos por niveles regulares y el 10% bueno. Se denota al 10 % percibieron al servicio civil y a la gestión del área de personal en un nivel bueno y en cuanto al servicio civil y la gestión del área de personal los encuestados manifestaron se encuentra en el nivel regular por el porcentaje significativo del 80% por ello; se resalta las variables del estudio se encuentran ubicadas en un nivel regular.

Tabla 4 Correlación entre el nivel de percepción del Servicio Civil y la gestión de incorporación

Correlaciones			
		Servicio Civil	Gestión de incorporación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,667*
	S_C (agrupado)		
	Sig. (bilateral)	.	,035
	N	10	10
	Coeficiente de correlación	,667*	1,000
	GI (agrupado)		
	Sig. (bilateral)	,035	.
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tal como se observa en la tabla N° 10; datos obtenidos del coeficiente en relación bivariada Rho-Spearman, la significancia p - valor =,035 ($0.035 < 0,05$), por tanto, existiendo niveles en significancias menores al 0,05 rechazando aquella hipótesis nula para aceptar a la hipótesis alterna, concluyendo que servicio civil tiene relación muy positivamente en gestión de incorporación para trabajadores del ámbito estatal de la ciudad de Piura.

Denotándose, las unidades ejecutoras en la puntuación “a veces” en el 50% percibe objetividad en los procesos de selección, también cumple con la formalización del vínculo laboral y el 60% cuentan con planes, el 70% realiza retroalimentación de las actividades.

Con respecto a la correlación en la tabla 10 se visualiza claramente existe correlación en razón a ello, cuando p-valor es menor que 0,05 se concluye; la correlación es significativa indicando una relación real entre las dos variables dentro del análisis de correlación de Spearman en el marco de la técnica no paramétrica asimismo en el rango de jerarquía la relación del grado de coeficiente $r= 0,667$ se ubica correlación positiva considerable (Hernández y Fernández, 1998).

Tabla 5
Percepción entre el Servicio Civil y la administración de personas en el sector público

S_C (agrupado)*GP (agrupado) tabulación cruzada

		Gestión de Personas			
		Regular	Bueno	Total	
Servicio Civil	Regular	Recuento	8	0	8
		% del total	80,0%	0,0%	80,0%
	Buena	Recuento	1	1	2
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
Total		Recuento	9	1	10
		% del total	90,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

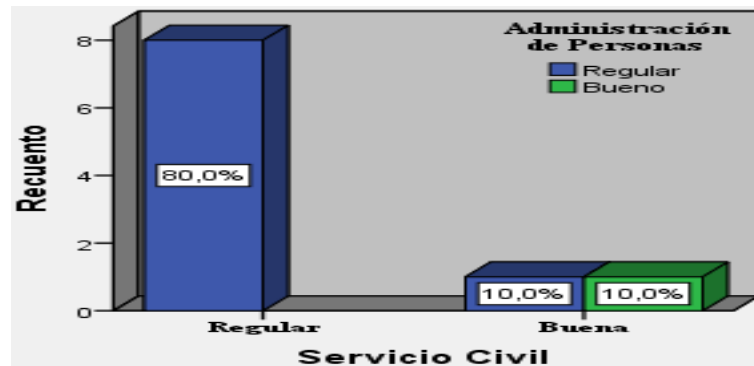


Figura 41 Descripción entre el nivel de percepción del Servicio Civil y la administración de personas en el sector público.

Fuente: Elaboración propia sobre la valoración del cuestionario

Según; observa en la tabla 11 y figura 12; del 100% encuestados; el 80% percibe al servicio civil en niveles regulares al 20 % en bueno y referente con la variable administración de personal, de los encuestados el 90% manifestó, ubicándose a niveles regulares y el 10% bueno. Se denota al 10 % percibieron al servicio civil y a la gestión del área de personal en un nivel bueno y en cuanto al servicio civil y la administración de personal se percibe se ubica en el nivel regular por el porcentaje significativo del 80% por ello; se resalta las variables del estudio se encuentran ubicadas en un nivel regular.

Tabla 6**Correlación entre el Servicio Civil y la administración de personal en el sector público**

		Correlaciones		
			Servicio Civil	Gestión de Personas
Rho de Spearman	Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,667*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	10	10
	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	,667*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tal como se observa en la tabla N° 12; datos obtenidos del coeficiente de correlación bivariada Rho Spearman, la significancia es p-valor =,0035 ($0.035 < 0,05$), por tanto, existiendo un nivel de significancia menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo El servicio civil se relaciona positivamente con la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad en Piura.

Denotándose, las unidades ejecutoras en la puntuación “a veces” en el 50% percibe objetividad en los procesos de selección, también cumple con la formalización del vínculo laboral y el 60% cuentan con planes, el 70% realiza retroalimentación de las actividades (Véase anexo N°6)

Con respecto a la correlación en la tabla 12 se visualiza claramente existe correlación en razón a ello, cuando p-valor es menor que 0,05 se concluye; la correlación

es significativa indicando una relación real entre las dos variables dentro del análisis de correlación de Spearman en el marco de la técnica no paramétrica asimismo en el rango de jerarquía la relación del grado de coeficiente $r= 0,667$ se ubica correlación positiva considerable (Hernández y Fernández, 1998).

Tabla 13

Percepción general del servicio civil

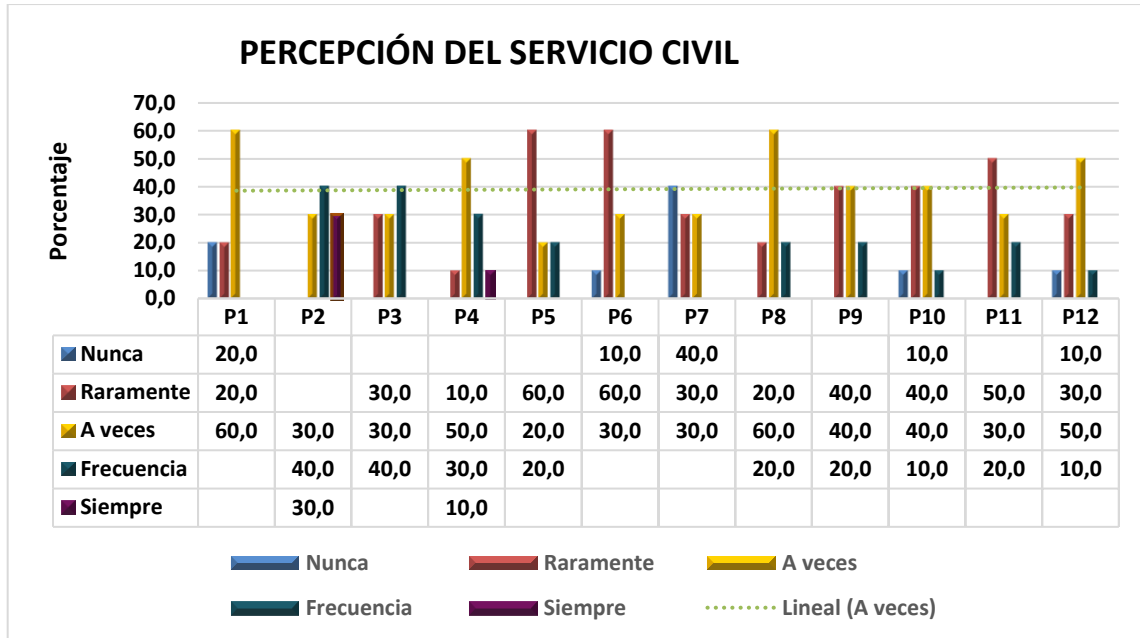
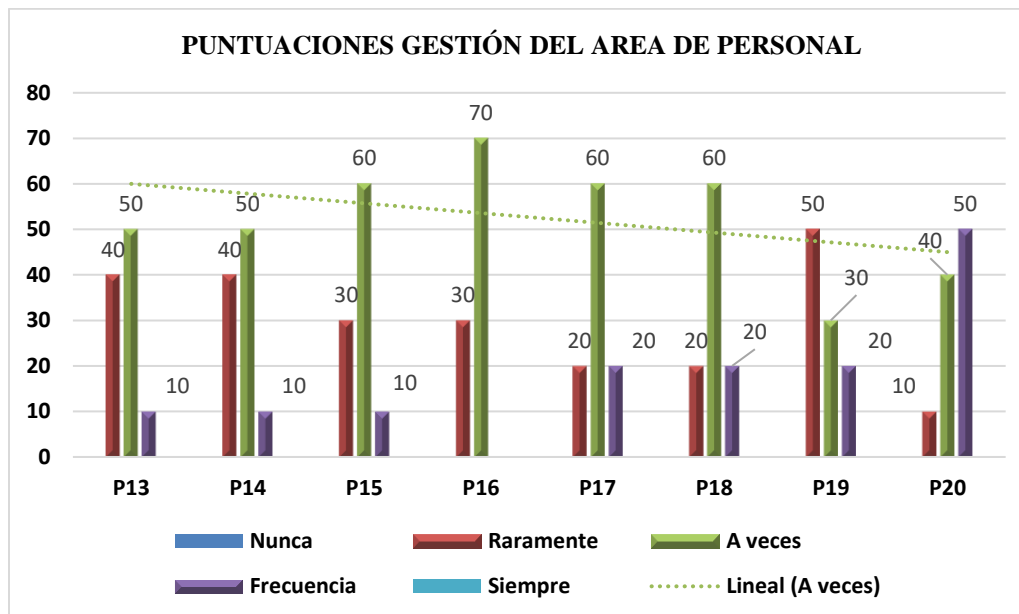


Tabla 14: Puntuaciones variable Gestión del área de personal

P	Nunca	Raramente	A veces	Frecuencia	Siempre	TOTAL
P13		40.0	50.0	10.0		100.0
P14		40.0	50.0	10.0		100.0
P15		30.0	60.0	10.0		100.0
P16		30.0	70.0			100.0
P17		20.0	60.0	20.0		100.0
P18		20.0	60.0	20.0		100.0
P19		50.0	30.0	20.0		100.0
P20		10.0	40.0	50.0		100.0



8. Análisis de los resultados

La investigación tuvo el objetivo, determinar el servicio civil y su relación entre el servicio civil como gestión del área para personal del Sector Público en la ciudad de Piura, según los resultados obtenidos en la tabla 2 en base al cuestionario, suministrado se percibe al servicio civil y la gestión del área de personal, el 10% percibe en un nivel bueno y el 80% en un nivel regular porcentaje relevante, en base a la significación $\alpha = 0,035$ menor $\alpha = 0,05$ aceptando la hipótesis alterna del estudio investigativo, asimismo en la tabla 3; se demuestra el nivel de correlación positiva considerable $r = 0,694$ se evidencia una relación entre las variables refleja el servicio civil se relaciona directa con los subsistemas de gestión del área de personal, al compararse con lo hallado con Riveros. (2020). *Gestión del recurso humano para procedimientos administrativos disciplinarios en la Ley de Servicio Civil* en su estudio existe influencia positiva entre las variables de la investigación, afirmándose el servicio civil contribuye lineamientos o mecanismos institucionales para la ordenación y articulación del área de la gestión de personal con la finalidad de la ejecución de los sistemas de personal para el desempeño de los recursos humanos en concordancia con la misión del sector público en el marco del servicio civil y su revaloración (Servir, 2016).

Con respecto al primer objetivo específico, Describir la percepción de los niveles para implementar el proceso sobre servicio civil del sector público en la ciudad de Piura, se clasifica en tres niveles, nivel base, primer nivel y segundo nivel.

En el aspecto del nivel base, la percepción más significativa es la puntuación del 42.5% “a veces” se realiza las tareas valorado por el 70% en el nivel regular véase en la figura 3 y tabla 4. Resaltando el control de la asistencia, no hay una adecuada comunicación y falta de transparencia en los beneficios del personal. Así en expresiones de Martínez. (2017) donde presenta observaciones como dificultad para implementar esta Ley del Servicio Civil peruano, que lleva a estas circunstancias. De la misma forma Flores.

(2018) en su estudio sobre gestión comunicacional y reforma del servicio civil en la percepción del personal administrativo, se avisa que no se ha logrado mucho en este elemento que es fundamental para lograr un desempeño adecuado del personal.

En el aspecto del primer nivel, la percepción más significativa es en la puntuación del 42.5%, “raramente” y 35% “a veces” se realiza las tareas valorado por el 100% en el nivel regular véase en la tabla 5 y figura 6, los subsistemas de personal en la ejecución de procesos, porque según el 60% percibe “a veces” se implementa los procesos secuencialmente conforme dispone el órgano rector del servicio civil. Tenemos que Picoy. (2019) identifica y explica estos efectos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo.

En el aspecto del segundo nivel, la percepción más significativa que perciben los encuestados es la puntuación del 40%, “raramente” y 40% “a veces” se realiza las tareas valorado por el 80% ubicado en el nivel regular véase en la tabla 6 y figura 8, los subsistemas de personal en la ejecución de procesos, sólo se realiza según los encuestados el 40% “raramente” y 60% “a veces” se implementa secuencialmente conforme dispone el órgano rector del servicio civil. Desde los estudios de López y Vásquez. (2019) visto desde el plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores, se muestra que este proceso es lento, ya han pasado ocho años desde que se promulgó la normativa y no están surgiendo esas mejoras, ni el avance de la naturaleza de la ley.

Según tabla 7 y 8; la percepción de los encuestados sobre la variable el servicio civil, en cuanto a las puntuaciones se presenta el 7.5% “nunca”, 32.5% “raramente”, 39.2% “a veces; el 17.5% con” frecuencia” y el 3.3. % “siempre” resaltando la puntuación “a veces” y el 80% valora la variable en un nivel regular. Tenemos que hay muchas deficiencias en esta implementación de la ley, así pues, Grijalva. (2019) en su estudio factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático, hasta la fecha desde el 2013 que se promulga no hay resultados por la falta de aplicación de la norma

como fue consignada y se va interpretando a intereses de los funcionarios de turno ello hace su lentitud en su efectividad.

Al contrastar la hipótesis expuesta por el investigador o alterna: Más del 50% de las entidades del sector público en cuanto al nivel del Servicio Civil en la ciudad de Piura se tiene una percepción regular; para ello se aplicó la encuesta desde la pregunta primera hasta la doceava que determinó el 80% de los encuestados considera la percepción del servicio civil se ubica en el nivel regular por ello se acepta la hipótesis alterna véase figura diez. Se denota en las entidades del sector público el 60% opera los trece procesos también realiza la implementación de los procesos secuencialmente “a veces” y el 80% cumple los lineamientos alineados con el objetivo estratégico, se realiza la capacitación sobre la implementación de los procesos de sistemas de personal, se realiza la progresión de la carrera mediante los méritos, el ambiente tiene un clima organizacional agradable, la comunicación se permite la efectividad de las acciones en una puntuación “raramente” resultados concordantes con Arévalo. (2017) con la implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR con la percepción de la necesidad de los servidores públicos brinden buena atención hacia los usuarios igualmente Espinoza. (2019) en cuanto a la participación del servicio civil en la modernización de la gestión pública en el Perú, donde las instituciones deben desarrollar los niveles en el logro de la eficacia, la modernización para la ligazón con la comunidad; asimismo, Servir (2016) precisa los niveles de implementación de los procesos del servicio civil. Empero a la fecha no se visualiza la operatividad destacable.

El propósito del estudio fue Determinar la relación entre el servicio civil y la gestión de incorporación en el Sector Público en la ciudad en Piura., según los resultados obtenidos en la tabla 9 en base al cuestionario, suministrado se percibe al servicio civil y la gestión de incorporación, el 10% de los encuestados percibe a las variables en un nivel bueno y el 80% en un nivel regular porcentaje significativo, en base a la significación @=

0,035 menor $\alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna de la investigación, asimismo en la tabla 10; se demuestra el nivel de correlación positiva considerable $r = 0,667$ entre las variables refleja que los niveles de la ley servir se relaciona directa con los subsistemas de gestión de incorporación, al compararse con lo hallado con Romani. (2021) en el análisis que efectuó sobre la oferta de servicios de los procesos operativos del sistema administrativo de recursos humanos del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil y su incidencia en la satisfacción del personal, refiriéndose a la incorporación del personal debe estar alineado con el perfil profesional y con los roles establecidos en los documentos de gestión para el desempeño laboral, asimismo con Jara. (2019). Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo al afirmar las convocatorias deben estar orientadas a los requisitos administrativos y satisfacción del usuario además Servir (2016) menciona el servicio civil se relaciona con la gestión de incorporación en correspondencia al acceso y adecuación de las personas a un puesto de la entidad pública mediante la gestión de normas y procedimientos respectivos.

Con respecto al objetivo Determinar la relación entre el servicio civil y la administración de personas en el Sector Público en la ciudad en Piura., 2021.

Se obtuvo el 80% de las variables se ubicada en el nivel regular; porcentaje significativo, en base a la significación $\alpha = 0,035$ menor $\alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna de la investigación, asimismo en la tabla 12; se demuestra el nivel de correlación positiva considerable $r = 0,667$ entre las variables refleja que los niveles de la ley servir se relaciona directa con los subsistemas de gestión de incorporación, al compararse con lo hallado con Alvitres. (2021), en su estudio, la gestión de la administración de personal tiene de base los perfiles adecuados los estándares y a competitividad en cada cargo afirmándose el servicio civil se relaciona con la gestión del control de los trabajadores públicos de la administración mediante la normatividad a través de los procesos (Servir, 2014).

9. Conclusiones

El servicio civil y la gestión del área de personal en el Sector Público de la ciudad en Piura, tiene una correlación positiva considerable de $r=0,694$ evidenciando que se relaciona positiva y considerable con la gestión del área de personal y se concluye:

1. El servicio civil y la gestión para su incorporación del Sector Público en la ciudad de Piura, revisando se ha observado que existen sectores del Estado donde no se ha aplicado o efectivizado la norma, tenemos así, que entre un intervalo del 80 % y 90% refieren que no se ha logrado incorporar a todos los trabajadores con esta normativa, por falta de presupuesto y reorganización de plazas orgánicas según perfil.
2. El servicio civil sobre su evaluación respecto a la efectividad en la gestión del área de personal del sector público en la ciudad de Piura. 2021, no se cumple en un 65%, en la medida que los funcionarios no formalizan sus requerimientos presupuestales para los perfiles técnico de la meritocracia como lo establece la ley, lo que hace que se haya debilitado los procesos de reubicación.
3. Se evidenciar la correlación positiva considerable de $r=0,694$ por tanto el servicio civil tiene relación muy positivamente como considerable en la gestión de incorporación, justamente que se viene evaluando, así los perceptores consideran las variables ubicadas en un nivel “regular” expresada por los participantes de la muestra de estudio en un 80% manifiestan que la administración no logró la meta de incorporación, lo cual si se cumpliera permitiría dar una oportunidad a quien reúna el perfil y se pueda demostrar la mejora de calidad a la atención al usuario.

9.2. Recomendaciones

- 1) Las responsables de las áreas de personal deben realizar talleres de capacitación con respecto al servicio civil y gestión del área de personal del sector público para que los servidores realicen las labores encomendadas siempre con la finalidad de mejora de la calidad del servicio.
- 2) Los niveles de implementación del servicio civil en el sector público de la ciudad de Piura, tanto del nivel base, primer nivel y segundo nivel se deben efectivizar por lo que se debe accionar ante el ente rector para que se implementen los procesos de los sistemas de personal
- 3) Para la relación positiva significativa del servicio civil con administración de personas es necesario la realización de capacitaciones de los procesos a través de talleres para brindar una buena gestión de los recursos humanos y se vayan incorporando según perfil y necesidad del servicio.

Referencias bibliográficas

- Alvitres. (2021). *Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Arévalo. (2017). *La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015 - 2016*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arias. (2019). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. México: (6ta. Ed.) recuperado Libros/FidiasG.Arias. El proyecto de investigación.
- Cabezas y otros. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas. Obtenido de <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Cuadra y otros. (2020). *Propuesta de mejora del proceso de inducción-socialización del personal de la Autoridad Nacional del Servicio Nacional del Servicio Civil - SERVIR*. Universidad Del Pacífico. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11354/2904>
- D. S N° 040. (2014). Decreto Supremo 040- PCM (2014) /DS_040-2014-PCM. *Diario El Peruano*.
- Decreto 278. (11 de agosto de 1991). Decreto Ley 278, Sistema Laboral. *Diario el Peruano*, págs. pág. 11- 12.
- Decreto Legislativo N° 1023. (junio de 20 de 2008). Ley Orgánica del poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1023. *Diario El Peruano*.
- DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM. (18 de Enero de 1990). D.S. N° 005-90-PCM. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público . *Diario El Peruano*.

- Directiva N° 001-SERVIR-GDSRH. (2021). Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil. *Diario El Peruano*.
- DIRECTIVA N° 002-SERVIR/GDSRH. (12 de noviembre de 2014). DIRECTIVA N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - “NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS”. *Diario El Peruano*.
- Directiva N° 004-Servir/GDSRH. (2021). Normas técnicas, métodos y procedimientos de cumplimiento obligatorio en materia de gestión de procesos de selección del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. *Diario El Peruano*.
- Espinoza. (2019). *Participación del servicio civil en la modernización de la gestión pública en el Perú – Año 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Flores. (2018). *Gestión comunicacional y reforma del servicio civil en la percepción del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Grijalva. (2019). *Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15866>
- Hernández y Baptista. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill. (5ta. Edición).
- Jara. (2019). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- LEY N° 28175. (enero de 1 de 2005). LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO. *Diario El Peruano*.
- Ley N° 29849. (6 de abril de 2012). Ley que establece la eliminación progresiva del régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. Art. 2°. *Diario El Peruano*.
- LEY N° 30057. (04 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Diario El Peruano*.

- López y Vásquez. (2019). *PLAN DE DESARROLLO PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL FERREÑAFE, SUSTENTADA EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL - 2016*. Chiclayo: Universidad de Sipan. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5596>
- Martínez. (2017). *Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del Servicio Civil peruano*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- Picoy. (2019). *Efectos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillo Marca – 2019*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-SERVIR-PE. (noviembre de 13 de 2015). RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 304-2015-SERVIR-PE. *Diario El Peruano*, pág. 41.
- Ríos. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. . España: España Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Obtenido de www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662
- Riveros. (2020). *Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62537>
- Rodríguez. (2021). *Limitación al acceso en el empleo público del régimen laboral especial de la Contratación Administrativa de Servicios por vínculos de consanguinidad o afinidad, en aplicación de los impedimentos regulados por la Ley de Contrataciones con el Estado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19773>
- Romani. (2021). *Análisis de la oferta de servicios de los procesos operativos del sistema administrativo de recursos humanos del Registro Nacional de Identificación y*

- Estado Civil y su incidencia en la satisfacción del personal.* Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Servir. (2014). El servicio civil peruano. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
Diario El Peruano.
- Servir. (2015). El servicio civil peruano. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
Diario El Peruano.
- Supo. (2014). *Metodología de la Investigación Científica.* Mack Grill.

Anexos y apéndice: Anexo 01 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
¿Cuál es el nivel de relación entre el servicio civil y la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad en Piura, 2021?	<p>OBJETIVO GENERAL Describir la relación entre el servicio civil y la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad en Piura., 2021.</p>	<p>Variable 1: Servicio Civil Dimensiones: -Proceso. -Características.</p>	<p>TIPO El estudio de tipo descriptivo-correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental.</p>	<p>UNIVERSO y MUESTRA El universo Diez unidades de análisis</p>	<p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario.</p>
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Indicadores: Convocatoria Tiempos y plazos Etapas de selección Celebración del contrato Transparencia Publicación de resultados Ejecución</p>			
	<p>Determinar si se aplica la normativa para el Servicio civil en la ciudad de Piura, 2021.</p>	<p>Variable 2: Gestión del área de personal. Dimensiones: Planeación Organización Recurso humano Dirección y control</p>			
	<p>Evaluar la efectividad del servicio civil en la gestión del área de personal del sector público en la ciudad de Piura. 2021</p>	<p>Indicadores: Principio de buena administración. Estructura y organización de la gestión del empleo Procedimientos de optimización. Eficacia y satisfacción.</p>			
	<p>Demostrar que el servicio civil se relaciona en la gestión del área de personal en el Sector Público en la ciudad de Piura, 2021.</p>				

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Cuestionario para el área de personal del sector público de Piura

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Estimado Señor (a) (ita):

El presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recopilar información para la tesis titulada: **Título: Servicio civil en la gestión del área de personal del Sector Público en Piura, 2021.** Razón que se solicita vuestra colaboración para que responda las siguientes preguntas, teniendo la confianza que la información obtenida será utilizada para beneficio del estudio y de carácter confidencial y anónimo.

Por ello tener la bondad de contestar este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas y marcar:

- (1) En desacuerdo
- (2) Indeciso
- (3) De acuerdo

Marque con un aspa o cruz la opción que crea correcta: dentro de los paréntesis.

N°	ITEMS	1	2	3
1	Percibe usted, en la entidad vienen operando los trece procesos conforme dispone la ley servir.			
2	Percibe usted dentro de la ley servir los procesos que más controla la entidad pública son el control de asistencia, desplazamientos y administración de puestos			
3	Percibe usted dentro del marco de la ley servir para los directivos los procesos limitantes son las relaciones individuales y colectivas y el bienestar social.			
4	Percibe usted dentro de los procesos de la ley servir los procesos que desean tener conocimiento los servidores públicos son administración de compensaciones, administración de pensiones y seguridad y salud en el trabajo			
5	Observa usted, el área de personal de la unidad ejecutora, implementa los procesos de personal a los trabajadores			
6	Percibe usted, se diseña los puestos de acuerdo al requerimiento de las necesidades de personal, y en base al manual de perfiles de puestos, conforme dispone la ley Servir			
7	Observa usted, se informa a los servidores civiles sobre la implementación de los procesos del sistema de personal conforme dispone la ley servir.			
8	Percibe usted, la implementación de los procesos de personal del primer nivel se realiza secuencial concordante con la ley servir			
9	Observa usted, los lineamientos, y las estrategias son concordantes con los objetivos institucionales (2do nivel).			
10	Observa usted, la progresión de la carrera se realiza mediante concurso de méritos transparente.			
11	Se percibe en el ambiente laboral tiene un clima organizacional agradable			
12	Percibe la comunicación, permite la efectividad en las acciones y planes que desarrolla la entidad pública.			
13	Percibe, se realiza con objetividad el proceso de selección sobre la base del mérito y demás mecanismos, con la finalidad contar con la persona idónea para el puesto.			
14	Percibe usted, se cumple la formalización del inicio del vínculo laboral entre el servidor y la entidad con la emisión de la resolución o contrato oportunamente.			

15	La entidad cuenta con planes y registro de inducción			
16	La entidad pública, realiza la retroalimentación y el servidor verifica la adaptación y conveniencia de las condiciones del puesto.			
17	Observa usted, se encuentra actualizados los legajos			
18	Observa usted,, se cuenta con los reportes de asistencia y otros en relación al personal oportunos.			
19	Los movimientos de los servidores cuentan con la disposición fundamentada de la entidad pública y requisitos específicos para cada caso.			
20	Percibe usted, se determina las responsabilidades administrativa disciplinarias conforme a la normatividad del procedimiento administrativo disciplinario			

Se agradece su participación.

Anexo BASE DE DATOS

3 BASE DE DATOS PALACIOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anch...	Deci...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Colu...	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	3	Centrado	Nominal	Entrada
2	P1	Númérico	8	0	P1 Percibe ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P2	Númérico	8	0	P2 Percibe ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P3	Númérico	8	0	P3 Percibe ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P4	Númérico	8	0	P4 Percibe ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P5	Númérico	8	0	P5 Observa ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P6	Númérico	8	0	P6 Percibe ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P7	Númérico	8	0	P7 Observa ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P8	Númérico	8	0	P8 Percibe ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P9	Númérico	8	0	P9 Observa ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P10	Númérico	8	0	P10 Observa u...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P11	Númérico	8	0	P11 Se percibe...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P12	Númérico	8	0	P12 Percibe la...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P13	Númérico	8	0	P13 Percibe, s...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P14	Númérico	8	0	P14 Percibe us...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P15	Númérico	8	0	P15 La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P16	Númérico	8	0	P16 La entidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P17	Númérico	8	0	P17 Observa u...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P18	Númérico	8	0	P18 Observa u...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P19	Númérico	8	0	P19 Los movim...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P20	Númérico	8	0	P20 Percibe us...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Centrado	Ordinal	Entrada
22	S_C	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
23	G_R	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
24	S_C1	Númérico	5	0	S_C (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	G_R1	Númérico	5	0	G_R (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	NB	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
27	NB1	Númérico	5	0	NB (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
28	PN	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
29	PN1	Númérico	5	0	PN (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
30	SN	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
31	SN1	Númérico	5	0	SN (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
32	GI	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
33	GI1	Númérico	5	0	GI (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
34	GP	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
35	GP1	Númérico	5	0	GP (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

21:44 19/04/2020

3 BASE DE DATOS PALACIOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anch...	Deci...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Colu...	Alineación	Medida	Rol
22	S_C	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
23	G_R	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
24	S_C1	Númérico	5	0	S_C (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	G_R1	Númérico	5	0	G_R (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	NB	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
27	NB1	Númérico	5	0	NB (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
28	PN	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
29	PN1	Númérico	5	0	PN (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
30	SN	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
31	SN1	Númérico	5	0	SN (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
32	GI	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
33	GI1	Númérico	5	0	GI (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
34	GP	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
35	GP1	Númérico	5	0	GP (agrupado)	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

21:45 19/04/2020

Propuesta

Plan de contingencia para la incorporación a la ley N° 30057

1) Presentación

Se ha podido apreciar que desde que se promulgó la ley SRVIR, desde 2013, emitida como LEY N° 30057. (04 de Julio). Ley del Servicio Civil. Expresada en el Diario El Peruano. No se han obtenido logros de incorporación a dicha norma a los servidores del Estado (trabajadores), se conoce que las razones principales son el limitante presupuesto para cada entidad que es parte del componente del Estado, así como el excesivo nivel de burocracia, lo que ha conllevado a no existir plazas orgánicas en dichos centros del gobierno.

Tenemos que esta situación hizo retroceder los procesos de selección a través de la meritocracia a los servidores, es recién en el 2019 que después de 06 años que se ubica un proceso de nombramiento para poder acceder a posteriori a incorporar de manera paulatina a la ley en mención, estamos 2022 y no se cumplió, quedándose en una promesa a futuro.

También no se puede dejar de expresar que existe un desconocimiento en una gran mayoría de servidores, de qué trata la Ley N° 30057, así como los beneficios que podría obtener, adonde que esta está enmarcada en la meritocracia, sabiendo que esta es contar con el perfil que requiere la función o cargo en el que se ubica, siendo este la limitante por parte del servidor público el cual solo que quedó con los estudios iniciales con los que ingresó a ser trabajador del Estado.

2) Organización

Después de realizar el estudio investigativo, se considera conveniente realizar estrategias o acciones para contribuir en agilizar este proceso de incorporación a la ley N° 30057, para ello consiedra organizar la propuesta siguiente:

Acciones	Responsable	Beneficiarios
Talleres de concientización se la Ley N° 30057	Área de personal	Todos los trabajadores de la Entidad del Estado
Talleres de calidad del servicio.		
Actualización de escalafón de todos los servidores del Estado		
Actualización de planillas	Funcionarios	
Reformulación del MOF	Funcionarios	

3) Requerimiento presupuestal

Se debe tener en cuenta antes de cierre del año fiscal, hacer los requerimientos reales, teniendo en cuenta la actualización de planillas, para establecer plazas orgánicas, y la proyección de nuevas plazas, lo cual va a efectivizar la aplicación de la Ley N° 30057, siendo el MEF, quien dará pase para la aprobación de los presupuestos en donde ya se incluya los adicionales para la incorporación de los servidores públicos a la norma.