



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD DE SAN MARTÍN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN
DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, PERIODO MAYO 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: KELLITH CARBAJAL ZAMBRANO

**ASESORES: ECON. FREDDY MARTIN PINEDO MANZUR, DR.
M. C. GRACIELA ROCÍO MEZA SÁNCHEZ, MGR.**

IQUITOS, PERÚ

2020



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD DE SAN MARTÍN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN
DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, PERIODO MAYO 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: KELLITH CARBAJAL ZAMBRANO

**ASESORES: ECON. FREDDY MARTIN PINEDO MANZUR, DR.
M. C. GRACIELA ROCÍO MEZA SÁNCHEZ, MGR.**

IQUITOS, PERÚ

2020



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
005-2020-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 0078-2020-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE SAN MARTÍN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, PERIODO MAYO 2019", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.	Presidente
Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Mgr.	Miembro
Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.	Miembro
Econ. Freddy Martin Pinedo Manzur, Dr.	Asesor
M.C. Graciela Rocío Meza Sánchez, Mgr.	Asesora

A los veintisiete días del mes de enero del 2020, a horas 4:00 p.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE SAN MARTÍN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, PERIODO MAYO 2019" presentado por la señora KELLITH CARBAJAL ZAMBRANO, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública** que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

RESPONDIDAS ADECUADAMENTE

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno () c) Bueno ()
2. Desaprobado: ()

Observaciones : *NINGUNA*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *06:00* p.m. del día veintisiete de enero del 2020; con lo cual, se le declara a la sustentante *APTO* para recibir el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.

Lic. Adm. Beny Pasquel Flores, Dr.
Presidente

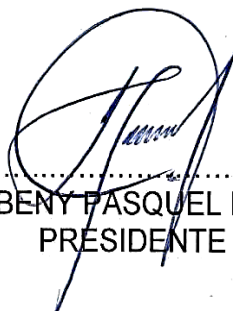
Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Mgr.
Miembro

Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.
Miembro

Econ. Freddy Martin Pinedo Manzur, Dr.
Asesor

M.C. Graciela Rocío Meza Sánchez, Mgr.
Asesora

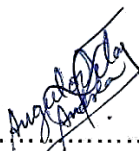
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA VEINTISIETE
DEL MES DE ENERO DEL AÑO 2020 EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA
DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



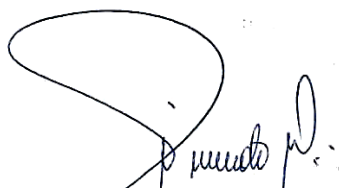
.....
LIC. ADM. BENY FASQUEL FLORES, DR.
PRESIDENTE



.....
ECON. PEDRO LITO RIVERA CARDOZO, MGR.
MIEMBRO



.....
ECON. ANDREA ANGULO VELA, MGR.
MIEMBRO



.....
ECON. FREDDY MARTÍN PINEDO MANZUR, DR.
ASESOR



.....
M. C. GRACIELA ROCÍO MEZA SÁNCHEZ, MGR.
ASESORA

Dedicado a las dos personas más importantes de mi vida: mi mamá y mi hermano. Ellos han sido mi soporte y ayuda en los momentos difíciles y mi alegría en mis momentos de tristeza y soledad.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por abrir puertas, por abrir camino en el desierto y ríos en los sequeales, por brindarme las fuerzas necesarias para levantarme luego de cada caída, “Porque en él fueron creadas todas las cosas, visibles e invisibles, sean tronos, sean dominios, sean principados, sean potestades, todo fue creado por medio de él y para él”. (Colosenses 1:16).

Índice de contenido

	Páginas.
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xiii
Resumen	xvi
Abstract	xvii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	03
1.1 Antecedentes	03
1.2 Bases teóricas	10
1.3 Definición de términos básicos	15
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	18
2.1 Variables y su operacionalización	18
2.2 Formulación de la hipótesis	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Población y muestra	21
3.3 Técnicas e instrumentos	22
3.4 Procedimientos de recolección de datos	23
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	23
3.6 Aspectos éticos	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	84
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	88
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	90
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	92
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Matriz de operacionalización de variables.
3. Instrumento de recolección de datos

Índice de tablas

	Páginas.
Tabla 01. Edad del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	25
Tabla 02. Sexo del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	26
Tabla 03. Grado de instrucción del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	27
Tabla 04. Área donde labora el personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	28
Tabla 05. Cargo que ocupa el personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	29
Tabla 06. Tiempo de servicio en la DIRESA San Martín, mayo 2019.	30
Tabla 07. Régimen laboral del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	31
Tabla 08. La implementación de la Ley SERVIR permitirá contratar personal idóneo y mejorar la calidad de los servicios estatales, mayo 2019.	32
Tabla 09. La Ley SERVIR permitirá finalizar el desorden en materia de contratación, remuneración, capacitación y Cumplimiento de metas, mayo 2019.	33
Tabla 10. El personal considera que tendrá mayores beneficios. De implementarse la Ley SERVIR, mayo 2019	34
Tabla 11. El personal considera al régimen de SERVIR como una oportunidad de crecimiento profesional, mayo 2019.	35
Tabla 12. El personal espera contar con estabilidad laboral si se implementa la Ley SERVIR, mayo 2019.	36
Tabla 13. El personal considera importante la implementación de La Ley SERVIR, mayo 2019.	37
Tabla 14. Considera que el personal debe ingresar al régimen SERVIR a través de concurso público, mayo 2019.	38
Tabla 15. El personal debe ser evaluado al final del periodo de acuerdo con las metas y compromisos, mayo 2019.	39
Tabla 16. El personal espera una mejor remuneración que la Actual con la implementación de la Ley SERVIR, mayo 2019.	40
Tabla 17. Una alta remuneración es motivo para captar persona efectivo que cumpla con objetivos institucionales, mayo 2019.	41
Tabla 18. El personal cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas y metas asignadas, mayo 2019.	42

Tabla 19.	El personal ha percibido oportunidades de ascenso Durante el tiempo de servicio, mayo 2019.	43
Tabla 20.	Con la implementación de la Ley SERVIR, el personal Cree que los ascensos serán por meritocracia, mayo 2019.	44
Tabla 21.	Cuenta con autonomía para tomar decisiones en Relación con las tareas que realiza, mayo 2019.	45
Tabla 22.	El personal cree que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ninguna reforma, mayo 2019.	46
Tabla 23.	Se han presentado situaciones desafiantes pudiendo Ser resueltas con éxito, mayo 2019.	47
Tabla 24.	El personal está de acuerdo con la aplicación de la Meritocracia en la administración pública, mayo2019.	48
Tabla 25.	El personal cree que los cargos son ocupados de Acuerdo al principio de meritocracia, mayo 2019.	49
Tabla 26.	El personal cree que la Ley SERVIR será suficiente para contar con trabajadores más calificados, mayo 2019.	50
Tabla 27.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y la edad del personal.	52
Tabla 28.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y el sexo del personal.	53
Tabla 29.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y el grado de instrucción del personal.	54
Tabla 30.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y el tiempo de servicio en la DIRESA.	55
Tabla 31.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y el régimen laboral del personal de la DIRESA.	56
Tabla 32.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y conocimiento del personal de la DIRESA sobre la implementación de la Ley SERVIR.	57
Tabla 33.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si la implementación de la Ley SERVIR permitirá	58

	contratar personal idóneo y mejorar la calidad de los servicios estatales.	
Tabla 34.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si la Ley SERVIR permitirá finalizar el desorden en materia de contratación, remuneración, capacitación y cumplimiento de metas.	59
Tabla 35.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal considera que tendrá mayores beneficios de implementarse la Ley SERVIR.	60
Tabla 36.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal considera al régimen SERVIR como una oportunidad de crecimiento profesional.	61
Tabla 37.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal considera que de implementarse la Ley SERVIR contará con estabilidad laboral.	62
Tabla 38.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal considera importante la implementación de la Ley SERVIR en su sector.	63
Tabla 39.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal estaría de acuerdo con incorporarse a la Ley SERVIR y cambiarse de régimen laboral.	64
Tabla 40.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado considera que los servidores públicos deben ingresar al régimen SERVIR a través de concurso público de méritos.	65
Tabla 41.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal debe ser evaluado al final del periodo de acuerdo con las metas y compromisos para medir su desempeño.	66
Tabla 42.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el personal espera una mejor remuneración con la implementación de la Ley SERVIR.	67

Tabla 43.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y el encuestado considera que una alta remuneración es motivo para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales.	68
Tabla 44.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con la tareas y metas asignadas.	69
Tabla 45.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado ha percibido oportunidades de ascenso durante su tiempo de servicio en la institución.	70
Tabla 46.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado cree que de implementarse la Ley SERVIR los ascensos serán por meritocracia.	71
Tabla 47.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado cuenta con autonomía para tomar decisiones en relación con las tareas que realiza.	72
Tabla 48.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado cree que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ningún tipo de reforma.	73
Tabla 49.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si se le han presentado situaciones desafiantes al encuestado pudiendo resolverlas con éxito.	74
Tabla 50.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la administración pública.	75
Tabla 51.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado cree que los cargos son ocupados de acuerdo al principio de meritocracia en su institución.	76

Tabla 52.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado cree que la Ley SERVIR será suficiente para contar con trabajadores más calificados.	77
Tabla 53.	El personal percibe que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras Laborales, mayo 2019.	78
Tabla 54.	Conocimiento del personal sobre la implementación de la Ley SERVIR en la DIRESA San Martín, mayo 2019.	79
Tabla 55.	El personal estaría de acuerdo con incorporarse a la Ley SERVIR y cambiarse de régimen, mayo 2019.	81
Tabla 56.	Relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y si el encuestado espera que con la Ley SERVIR tendrá mejor remuneración, estabilidad laboral, y los ascensos serán por meritocracia.	82

Índice de gráficos

	Páginas.
Gráfico 01. Edad del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	25
Gráfico 02. Sexo del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	26
Gráfico 03. Grado de instrucción del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	27
Gráfico 04. Área donde labora el personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	29
Gráfico 05. Cargo que ocupa el personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019	30
Gráfico 06. Tiempo de servicio en la DIRESA San Martín, mayo 2019.	31
Gráfico 07. Régimen laboral del personal de la DIRESA San Martín, mayo 2019.	32
Gráfico 08. La implementación de la Ley SERVIR permitirá contratar personal idóneo y mejorar la calidad de los servicios estatales, mayo 2019.	33
Gráfico 09. La Ley SERVIR permitirá finalizar el desorden en materia de contratación, remuneración, capacitación y Cumplimiento de metas, mayo 2019	34
Gráfico 10. El personal considera que tendrá mayores beneficios De implementarse la Ley SERVIR, mayo 2019.	35
Gráfico 11. El personal considera al régimen de SERVIR como una oportunidad de crecimiento profesional, mayo 2019.	36
Gráfico 12. El personal espera contar con estabilidad laboral si se implementa la Ley SERVIR, mayo 2019.	37
Gráfico 13. El personal considera importante la implementación de La Ley SERVIR, mayo 2019.	38
Gráfico 14. Considera que el personal debe ingresar al régimen SERVIR a través de concurso público, mayo 2019.	39
Gráfico 15. El personal debe ser evaluado al final del periodo de acuerdo con las metas y compromisos, mayo 2019.	40
Gráfico 16. El personal espera una mejor remuneración que la Actual con la implementación de la Ley SERVIR, mayo 2019.	41
Gráfico 17. Una alta remuneración es motivo para captar personal efectivo que cumpla con objetivos institucionales, mayo 2019.	42

Gráfico 18.	El personal cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas y metas asignadas, mayo 2019.	43
Gráfico 19.	El personal ha percibido oportunidades de ascenso Durante el tiempo de servicio, mayo 2019.	44
Gráfico 20.	Con la implementación de la Ley SERVIR, el personal Cree que los ascensos serán por meritocracia, mayo 2019.	45
Gráfico 21.	Cuenta con autonomía para tomar decisiones en Relación con las tareas que realiza, mayo 2019.	46
Gráfico 22.	El personal cree que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ninguna reforma, mayo 2019.	47
Gráfico 23.	Se han presentado situaciones desafiantes pudiendo Ser resueltas con éxito, mayo 2019.	48
Gráfico 24.	El personal está de acuerdo con la aplicación de la Meritocracia en la administración pública, mayo2019.	49
Gráfico 25.	El personal cree que los cargos son ocupados de Acuerdo al principio de meritocracia, mayo 2019.	50
Gráfico 26.	El personal cree que la Ley SERVIR será suficiente para contar con trabajadores más calificados, mayo 2019.	51
Gráfico 27.	El personal percibe que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras Laborales, mayo 2019.	79
Gráfico 28.	Conocimiento del personal sobre la implementación de la Ley SERVIR en la DIRESA San Martín, mayo 2019.	80
Gráfico 29.	El personal estaría de acuerdo con incorporarse a la Ley SERVIR y cambiarse de régimen, mayo 2019.	81

Resumen

La modernización del Estado es un tema que afecta a todas las instituciones públicas, y una parte de ella tiene que ver con Ley de Servicio Civil - SERVIR. El objetivo de esta tesis fue determinar la percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019. Por eso se desarrolló esta investigación de tipo Cuantitativa, nivel Correlacional y de diseño No Experimental. Concluye que el personal de la institución "Sí" percibe que la implementación del régimen SERVIR brindará una oportunidad de obtener mejoras laborales, según la respuesta del 63.16% de los encuestados. En ese mismo sentido, el 57.89% de los servidores "Sí conoce" la Ley de Servicio Civil y que ésta se implementará en un breve plazo en la institución, situación que hará más llevadero el proceso de transición del actual régimen laboral al régimen SERVIR. Asimismo, el 43.86% de los servidores manifestó estar "De acuerdo" con incorporarse a SERVIR y cambiarse del actual régimen laboral en que se encuentran. Por otro lado, los trabajadores perciben que sí habrá oportunidades de mejora laborales con el nuevo régimen y que, además, están "Totalmente de acuerdo" que obtendrán una mejor remuneración (moda = 19), como también están "De acuerdo" que gozarán de estabilidad laboral (moda = 15), así como tienen la seguridad y están "De acuerdo" que los ascensos serán por meritocracia (moda = 16).

Palabras Clave: Régimen Laboral, Gestión Pública, Modernización del Estado, Meritocracia.

Abstract

The modernization of the State is an issue that affects all public institutions, and a part of it has to do with Civil Service Law - SERVIR. The objective of this thesis was to determine the perception of the staff of the Regional Health Directorate of San Martin on the implementation of the Civil Service Law, in the period May 2019. That is why this research was carried out of Quantitative type, Correlational level and Non-Experimental design. It concludes that the personnel of the "Yes" institution perceives that the implementation of the SERVIR regime will provide an opportunity to obtain labor improvements, according to the response of 63.16% of the respondents. In that same sense, 57.89% of the servers "Yes know" the Civil Service Law and that this will be implemented in a short time in the institution, a situation that will make the process of transition from the current labor regime to the SERVIR regime more bearable. Likewise, 43.86% of the servers stated that they "agreed" to join SERVIR and change the current labor regime in which they are located. On the other hand, workers perceive that there will be opportunities for work improvement with the new regime and that, in addition, they are "Strongly agree" that they will obtain a better remuneration (mode = 19), as they also "Agree" that they will enjoy job stability (mode = 15), as well as having security and are "Agree" that the promotions will be by meritocracy (mode = 16).

Keywords: Labor Regime, Public Management, Modernization of the State, Meritocracy.

INTRODUCCIÓN

Los servicios públicos brindados por el Estado tienen que estar a la par de los avances y el desarrollo de la administración moderna, tal como lo señala Ramió (1999). En este sentido, el Estado peruano procura modernizarse en todas sus instancias, teniendo como objetivo brindar un servicio de calidad a los usuarios. Para ello se creó la Ley de Servicio Civil (SERVIR) que, entre otras cosas, busca la profesionalización del empleado público y colocar al servidor adecuado en el cargo correspondiente. Con la implementación de este régimen se busca evitar la contratación de trabajadores como favor político, llenando el aparato estatal con personas que desconocen el manejo público tornándolo ineficiente. Concordante con ello, Mayo (2001) señala que las actividades laborales implican sobre todo relaciones humanas, más aún en servicios básicos como salud y educación. La dirección Regional de Salud de San Martín no puede ser ajena a estos cambios, y se tiene previsto implementar el régimen laboral de la Ley de Servicio Público.

Con la puesta en marcha de este mecanismo se pretende mejorar sustancialmente la prestación del servicio de salud en la región, con la que ganarán no solo los usuarios sino también los servidores. La interrogante que sintetiza el problema y orienta la investigación es: ¿cuál es la percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019? Con este propósito se aplicó el instrumento de medición buscando describir la percepción del servidor de la institución.

Esta investigación es de tipo cuantitativa por su naturaleza, de nivel correlacional y de diseño no experimental. La hipótesis general de la investigación es que el personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín percibe la implementación del régimen del Servicio Civil, como una oportunidad de obtener mejoras laborales, en el periodo mayo 2019. Hipótesis que es analizada de manera pormenorizada mediante

las hipótesis específicas y que se detallan a continuación: existe poco conocimiento sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín, en el periodo mayo 2019; El 80% del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín está dispuesto a incorporarse al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019; y el personal de la Dirección Regional de Salud San Martín espera mejor remuneración, estabilidad laboral, ascensos por meritocracia con la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019.

Esta investigación se justifica porque la Dirección Regional de Salud de San Martín no es ajena a estos cambios, por lo que el proceso de migración hacia el nuevo de régimen se tendrá que hacer tarde o temprano. Ante este inminente cambio, es preciso conocer la percepción del personal pues no existen estudios previos sobre este aspecto. De ahí la importancia de la realización de este estudio que dará luces sobre qué piensan los servidores, si habrá mejoras remunerativas, qué pasará con ellos si no tienen preparación alguna, entre otros. En tal sentido, la ejecución de la presente investigación se justifica plenamente dada la importancia descrita líneas arriba.

El análisis de los resultados demuestra la percepción de los servidores ante la implementación de la Ley de Servicio Civil, la que es discutida de manera comparativa con teorías y estudios anteriores para tener una mejor visión de la situación. En base a los resultados, se postularon las propuestas que, sin lugar, hará viable el proceso de transición de un régimen a otro de mejor manera. Luego, se muestran las conclusiones, las que son enunciadas como respuesta a los objetivos e hipótesis de la investigación. Por último, se dan a conocer las recomendaciones que llevan a resolver el problema de investigación y la bibliografía revisada.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes.

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, que tuvo como población a 318 servidores públicos del Gobierno Regional de Arequipa, determinó que la labor del aparato estatal viene siendo seriamente cuestionada, y el Gobierno Regional de Arequipa no escapa a esta realidad. Existe la percepción que los servicios otorgados son realizados de manera ineficiente. El trabajo concluyó que la mayor cantidad servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional de Arequipa presentan un nivel de conocimientos “bajo” sobre la Ley del Servicio Civil, situación que puede constituirse en un impedimento para el avance y desarrollo de la implementación de Ley del Servicio Civil en dicha institución. Asimismo, los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional de Arequipa muestran en su mayoría una postura en contra del régimen de la Ley del Servicio Civil. (Pacco y Sisa, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, de nivel descriptivo, diseño no experimental, con una población de 280 servidores, determinó que el Perú tiene tres regímenes laborales: el de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), el Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057), y el de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728). Concluyó que La estabilidad laboral es aquel derecho fundamental, en cuya virtud un trabajador no puede ser destituido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento previo, en el que se observe el cabal ejercicio del derecho a la defensa. En relación con este concepto la opinión del 51.5% de trabajadores de la GERESA opinan que se tendría un impacto negativo en la estabilidad laboral debido a que

a dos evaluaciones desaprobadas es causal de cese, y también consideran que el tránsito al nuevo régimen del servicio civil despoja a los servidores de sus derechos adquiridos por lo que en su mayoría opinan que debe ser modificada. Además, se ha determinado que, la existencia de los diferentes regímenes laborales del Estado Peruano, se mantendrían en vigencia junto a la Ley de Servicio Civil siendo un régimen más y no como régimen único y exclusivo que contempla como objeto principal la Ley N° 30057. (Vásquez, 2018)

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, tuvo como población a 132 trabajadores, determinó que mediante la incorporación de la Ley del Servicio Civil, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, existiendo confianza en su implementación, muchos de sus trabajadores esperando poder mejorar sus remuneraciones, tener la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de institución y mejorar continuamente. Concluyó que evidencia la predisposición de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes para incorporarse a la Ley del Servicio Civil, pues este régimen se ha convertido en una opción bastante atractiva para los colaboradores, esto debido al nivel de aceptación con la que cuenta la modalidad de ingresos, basados en los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades; así como las mejoras en las remuneraciones, y las oportunidades de ascenso. Una de las motivaciones para incorporarse al régimen del Servicio Civil, son las compensaciones económicas de acuerdo con las funciones y responsabilidades asumidas por el trabajador, que les permitirán cubrir sus necesidades, así como en algunos casos alcanzar estatus y holgura. (Cánepa y Ocampos, 2017).

El 2017, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, con una población constituida por 18 expedientes, determinó que la Ley de Servicio Civil, es un conjunto de normas que buscan promover la capacitación de los servidores públicos en sus funciones, así como exigirle al Estado que la contratación de estos trabajadores se realice a través de un concurso público de méritos. Concluyó que se ha instaurado un nuevo proceso administrativo sancionador, en donde se deben aplicar los fundamentos del principio de proporcionalidad, para así determinar de forma idónea la sanción correspondiente a cada falta, determina además en dicho estudio que no existe una adecuada fundamentación del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, la observancia de este es baja, vulnera el debido procedimiento, en cuanto al derecho a la defensa del servidor y al deber de la Entidad a emitir resoluciones debidamente fundamentadas, más aun cuando de privar un derecho se trata. (Terrones, 2017).

En el 2016, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, con una población que involucra a todos los servidores públicos que se encuentran en proceso de tránsito en el servicio civil, determinó que en las instituciones públicas prima el individualismo y la no cooperación, lo que constituye una traba para la implementación de la Ley de Servicio Civil. Concluyó que “la reforma del servicio civil constituye uno de los pilares de la reforma del estado y de la modernización de la gestión pública; sin duda hay un consenso irrefutable de los actores políticos, de la academia y la ciudadanía en general, que nuestro país necesita reformarse y fortalecerse con medidas transparentes y firmes alejadas de la corrupción y el privilegio de algunos. Esta es la razón de fondo que impulsa el contar con servicios públicos de calidad y eficientes para satisfacer los intereses ciudadanos. A lo largo de 30 años, la administración

pública peruana ha sido definida como burocratizada, ineficiente, con ausencia de procesos de concursos transparentes y copada de personal que siente que el puesto le pertenece sin tener en consideración a los beneficiarios de dicho servicio, es decir los ciudadanos. En ese sentido, el término servicio civil, se concentra en el ciudadano, de tal manera que se satisfagan sus intereses. Sin embargo, el reto se concentra en mejorar aspectos como: la calidad y oportunidad del servicio prestado, la cobertura universal del servicio y asegurar la confianza en el estado. Añade, además, resulta interesante la historia de los intentos de reforma del servicio civil; existen cuatro momentos bien marcados, que se inician con el gobierno de Fujimori en los 90, hasta el gobierno de García en el año 2011. Ello demuestra que los vaivenes de la reforma del servicio civil se han visto afectadas por la escasa o nula voluntad política desde el ejecutivo, por ejemplo, para las decisiones vinculadas a la planilla y el gasto público. Al respecto, es imprescindible que el proceso de la implementación de la reforma del servicio civil cuente con los recursos económicos necesarios para que las entidades públicas puedan elaborar sus herramientas que disponen cada etapa del proceso de tránsito. En los últimos cuatro años, SERVIR ha ido incrementado su producción normativa en cuanto a emisión de diversas directivas que regula aspectos desde estructura de la carrera hasta la guía del mapeo de puestos. El reto es que estas normas deben ser implementadas en todas las entidades públicas, priorizando aquellas entidades que se acogen al proceso de tránsito. Sin embargo, surge un problema porque son pocas las entidades que implementan las directivas en sus instituciones. Se concluye que el proceso de difusión y orientación de la implementación en las entidades sólo se limita a las charlas que ha realizado SERVIR a los trabajadores, más no destacan acciones realizadas por la misma entidad a fin de informar al personal de los avances en la implementación de la ley. Al respecto, lo antes enunciado genera como principal conclusión que no ha habido un diálogo inclusivo de los trabajadores en el proceso

de implementación de la reforma. Concluye que hay una estrecha relación entre la desinformación y el rechazo al régimen, los temores existen, pero el no conocer a qué se enfrenta crea sensaciones y comentarios negativos. Por ello, es importante seguir con informar a los trabajadores los avances de la reforma. Resulta mucho más complejo el panorama en los gobiernos regionales y locales, donde ya por sí se encuentra resistencia por el contexto político y otros factores; definitivamente en este caso, las coordinaciones con SERVIR se encuentran estancadas, muchas veces porque para diseñar las herramientas se necesita disponer de recursos humanos y recursos económicos, por lo que no resulta extraño que la situación es más crítica en dichos gobiernos, que en nivel nacional donde hay un avance considerable”. Este estudio se relaciona con la presente tesis magistral ya que en él describe las razones fundamentales del limitado avance de la implementación del Servicio Civil en las instituciones públicas. (Delgado, 2016).

En el 2015, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, diseño no experimental, con una población consistente en todos los empleados públicos de Arequipa, determinó que “la Ley de Servicio Civil tiene como característica principal la modernización del Estado a través de la administración pública en el marco de la eficiencia y eficacia en el servicio público, así mismo regula los derechos laborales de los servidores de las entidades públicas, busca establecer un régimen único y así ordenar la planilla pública, con la finalidad de brindar los servicios públicos de una manera eficiente, eficaz y con calidad, con funcionarios eficientes que mejoren la efectividad del gasto público para tener una única carrera y terminar progresivamente con el caos en las contrataciones, las remuneraciones y revalorar la función pública para atraer el talento humano, mejorar el clima laboral y que los servidores se sientan en un ambiente adecuado de trabajo. Dicha reforma se basa en la meritocracia, y en el enfoque ciudadano, su dación está encaminada a establecer un

régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en entidades públicas. El Servicio Civil en el Perú constituye un soporte de la administración pública, conformado por los trabajadores al servicio del Estado. Inicialmente estaba constituido por el régimen del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Decreto legislativo 1057 (CAS) y otros regímenes especiales vigentes en la actualidad, donde el trato económico y las condiciones laborales son diferenciados, por lo que la ley se orienta a promover una gestión integral del recurso humano de la administración pública, a través de mecanismos de incentivo en base al mérito, la transparencia, el respeto a la ética pública, la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores”. (Llerena, 2015).

En el 2013, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, con una población que contempla a todos los trabajadores públicos, determinó que la administración pública se encuentra totalmente desorganizada en cuanto a la contratación de trabajadores se refiere, existiendo diferentes regímenes laborales al mismo tiempo, lo que dificulta aún más la adopción de un régimen único. Concluyó que: “Desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276). Dentro de ese proceso de cambios se fue diluyendo el concepto de “Carrera Administrativa” y se perdió toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros

profesionales. La desnaturalización de los contratos SNP vulneró el artículo 23° de la Constitución Política, ya que, de acuerdo al mismo, el Estado debió asegurar que ninguna relación laboral limitara los derechos constitucionales, ni desconociera o rebajara la dignidad de los trabajadores; convirtiéndose en inconstitucional la utilización de dichos contratos. La propuesta principal de solución al problema tiene en consideración dos aspectos contrapuestos; el primero considera la necesidad del Estado de contratación de personal teniendo en cuenta el ajustado presupuesto con el que cuenta y el segundo aspecto considera el derecho recortado de las personas que son contratadas mediante CAS. Teniendo en cuenta ello se propone modificar el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, pues con ello se pone un tope de tres (3) años de uso de los CAS y se contempla la inclusión progresiva de los servidores CAS a las planillas del Estado previo concurso público; lográndose con ello preservar el concepto de Carrera Pública y el reconocimiento de los derechos laborales de los servidores públicos. Se consideró que la incorporación sea progresiva (en cuatro etapas), pues existe un gran número de servidores contratados mediante CAS y un recortado presupuesto público. Respecto a la expedición de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012, la cual regula la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057; somos de la opinión que no era necesaria su expedición, ya que como dijimos, el problema generado con el régimen CAS se solucionaría modificando el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. El problema que encontramos con la Ley N° 29849, es que no se especificó el plazo que tomará la reincorporación progresiva de los trabajadores CAS a las planillas del Estado, y solo se estipuló que la eliminación será progresiva y que iniciará en el 2013 con la implementación del Régimen del Servicio Civil, es decir, esta Ley se supedita a las disposiciones que establecerá el Nuevo Régimen de Servicio Civil". (Beltrán, 2013)

1.2 Bases teóricas.

En 1966, se dio a conocer una teoría que postula que los seres humanos han desarrollado tres sistemas paralelos para procesar y representar información. Un sistema opera a través de la manipulación y la acción, otro a través de la organización perceptual y la imaginación y un tercero a través del instrumento simbólico. Y en distintos períodos del desarrollo, se le otorga distinto énfasis a diferentes modos de representación. En este sentido, para Jerome Bruner, el desarrollo intelectual se caracteriza por una creciente independencia de los estímulos externos; una creciente capacidad para comunicarse con otros y con el mundo mediante herramientas simbólicas y por una creciente capacidad para atender a varios estímulos al mismo tiempo y para atender a exigencias múltiples. El aprendizaje por descubrimiento es la capacidad de reorganizar los datos ya obtenidos de maneras novedosas, de manera que permitan ideas o descubrimientos nuevos. Esto queda expresado en el principio de este autor: «Todo conocimiento real es aprendido por uno mismo». Bruner propone una teoría de la instrucción que considera cuatro aspectos fundamentales: la motivación a aprender, la estructura del conocimiento a aprender, la estructura o aprendizajes previos del individuo, y el refuerzo al aprendizaje. Esta teoría se relaciona con la investigación toda vez que la implementación de la Ley Servir viene con estructuras nuevas, por lo cual los servidores públicos deben reorganizar sus ideas y acostumbrarse al nuevo sistema de trabajo.

En el 2012, se hizo pública una teoría en la que se señala que la percepción es la impresión que obtenemos del mundo exterior, adquirida exclusivamente por medio de los sentidos. Es una interpretación significativa de las sensaciones. Si nos referimos solo a las percepciones visuales, podremos decir que es la sensación interior que nos reporta un conocimiento, reconocida por los estímulos que registran nuestros ojos. Las formas no tienen un

significado único. Nuestra percepción, en determinado momento y situación, le dan una forma significativa. La percepción de la forma no es un hecho objetivo. Cada individuo aísla la figura de acuerdo con su atención y necesidad, por eso se dice que la percepción tiene factores objetivos y subjetivos. Los elementos de la realidad no son entidades aisladas, se hallan integrados en totalidades significativas. La percepción siempre se organiza como totalidad. El ser humano en contacto con la realidad capta primero las totalidades y solo después reconoce los elementos particulares constituyentes del todo, es decir que primero percibimos el todo y luego las partes constitutivas. Esta teoría se relaciona con la investigación toda vez que los seres humanos percibimos el mundo exterior de manera diferente, cada uno según su atención y necesidad.

El 2001, se postuló una teoría que sustenta que el trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad. El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social. La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal. La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de “estar junto a”, de “ser reconocida”, de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial. La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos. Esta teoría se relaciona con la investigación toda vez que la Ley SERVIR, propone brindar mayores beneficios en

función al rol a desempeñar buscando así un mejor servicio y obtener mejores resultados.

En 1999, se conoció una teoría en la que las administraciones públicas son organizaciones a las que corresponde, como es bien conocido, satisfacer los intereses generales de sus respectivas comunidades. Cualquier Administración pública es una organización, pero también las entidades que forman parte de la misma sean éstas formalmente independientes (agencias, organismos autónomos o empresas públicas) o no (departamentos centrales) pueden considerarse organizaciones a efectos analíticos. Todo ello con independencia de que su entorno esté configurado por otras unidades administrativas y que sus objetivos y decisiones estén condicionadas por los criterios de instancias superiores. Por ejemplo, un Ayuntamiento es una organización, pero cualquiera de sus unidades administrativas diferenciadas, formalmente independientes o no, pueden ser analizadas como si fueran organizaciones con entidad propia ya que poseen todos los elementos que caracterizan a una organización. Analizar las diversas instancias o unidades administrativas, que configuran las administraciones públicas, como organizaciones es el objetivo de esta investigación, pero ¿cómo podemos analizar unas realidades que ya a simple vista parecen muy complejas? En efecto, las organizaciones son fenómenos poliédricos que poseen varias dimensiones y, en consecuencia, deben ser analizadas desde distintos enfoques y con diferentes niveles de tratamiento. Una organización articula varias dimensiones que requieren enfoques específicos y precisos, pero sin perder de vista una comprensión más global que permita apreciar los puntos de contacto y las sinergias entre las distintas dimensiones. En los ya lejanos años 60 la Teoría de la Organización dio un salto cualitativo importante de la mano de la Teoría General de Sistemas al comprender que las organizaciones debían analizarse de manera integral sin dejar

de lado ninguna de sus dimensiones fundamentales. En este sentido, una organización (en nuestro caso una organización pública) agrupa las siguientes dimensiones fundamentales: entorno, objetivos, estructura administrativa, recursos humanos, recursos tecnológicos, financieros y materiales y procesos administrativos. Los progresos y las aportaciones de la Teoría de la Organización durante las dos últimas décadas permiten apreciar que las organizaciones son algo más que objetivos, estructuras, recursos humanos; es decir, son algo más que un conjunto de elementos que configuran una dimensión de carácter “sociotécnico”. Las organizaciones son también entidades sociales que tienen sus propias dinámicas políticas y que poseen sus propios mitos, valores e ideología, es decir, realidades que tienen sus propios parámetros culturales. Atendiendo a esta nueva dimensión, los análisis organizativos deben tener presente el ámbito “político-cultural” de las organizaciones públicas. Además, hay que añadir un elemento implícito en cualquier análisis organizativo: las estrategias de mejora de los elementos de las organizaciones y de su rendimiento. En efecto, el análisis organizativo tiene como objetivo ayudarnos a comprender mejor las pautas de funcionamiento de las organizaciones, sus debilidades y sus fortalezas y las causas de estas. Deseamos unos conceptos y unos instrumentos que nos ayuden a comprender y a detectar aciertos y desaciertos de las organizaciones, pero éste no es el objetivo final o, al menos, no es el único objetivo. Deseamos identificar las fortalezas y las debilidades de las organizaciones con una intención final muy evidente: introducir dinámicas de cambio que permitan mejorar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones mediante calculadas estrategias que favorezcan superar los puntos débiles y maximizar los puntos fuertes. En definitiva, cualquier análisis organizativo comporta de forma implícita o explícita una dimensión o ámbito de “control, cambio y mejora de la organización”. Esta teoría de relaciona con la investigación toda vez que analiza a la organización como un

conjunto de acciones político – cultural donde debe introducirse dinámicas de cambio que permitan mejorar la eficacia y la eficiencia de las instituciones públicas, que muchas veces no reaccionan ante los requerimientos de los usuarios.

El 2011, se planteó una teoría en la que se explica por qué el cerebro constituye la red más increíble de procesamiento e interpretación de la información en el cuerpo a medida que aprendemos cosas. Esta teoría ha sido utilizada para explicar los procesos mentales, ya que éstos son afectados tanto por factores intrínsecos como extrínsecos que eventualmente producen un aprendizaje en el individuo. A su vez, ésta puede ser dividida en dos teorías específicas: la Teoría Social Cognitiva (TSC) y la Teoría Cognitivo-Conductual (TCC). a) Teoría Social Cognitiva; se considera que estas tres variables de la Teoría Social Cognitiva están interrelacionadas entre sí, provocando que se produzca el aprendizaje. La experiencia personal de un individuo puede reunirse con los factores determinantes del comportamiento y con los factores ambientales. En la interacción persona-ambiente, las creencias, ideas y competencias cognitivas humanas son modificadas por factores externos, tales como un padre comprensivo, un ambiente estresante o un clima cálido. En la interacción persona-comportamiento, los procesos cognitivos de una persona afecta su comportamiento. De la misma manera, la realización de dicho comportamiento puede modificar la forma en que piensa. Por último, en la interacción ambiente-comportamiento, los factores externos pueden alterar la forma de mostrar el comportamiento. Además, el comportamiento puede afectar y modificar el ambiente. Este modelo indica claramente que para que tenga lugar un aprendizaje efectivo y positivo la persona debe tener características personales positivas, mostrar un comportamiento adecuado y permanecer en un ambiente de contención. Asimismo, la Teoría Social Cognitiva determina que las nuevas experiencias serán evaluadas por el aprendiz mediante el análisis de sus

experiencias pasadas con los mismos determinantes. Por lo tanto, el aprendizaje constituye el resultado de una evaluación exhaustiva de la experiencia actual en comparación con el pasado. b)

Teoría Cognitivo - Conductual; describe el papel de la cognición (saber) para determinar y predecir el patrón de comportamiento de un individuo. Esta teoría fue desarrollada por Aaron Beck. La Teoría Cognitivo-Conductual establece que los individuos tienden a formar conceptos propios que afectan el comportamiento que muestran. Estos conceptos pueden ser positivos o negativos y pueden verse afectados por el entorno de una persona. Esta teoría se relaciona con la investigación toda vez que los seres humanos actúan según su experiencia y esta a su vez se relaciona con el entorno y factores que alteran su comportamiento en la organización donde labora.

1.3 Definición de términos básicos.

Carrera administrativa: sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. (Soria, 2011).

Función pública: la función pública es una actividad y obligación a cargo del Estado, por disposición de los ciudadanos, sus supremos mandantes, para atender determinados requerimientos sociales o servicios públicos. Se la debe confiar a funcionarios y otros trabajadores bajo ciertas condiciones de eficiencia, honestidad, imparcialidad y dedicación, y en número estrictamente proporcional a la cobertura de sus obligaciones, que son la razón de ser de la carrera administrativa. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Funcionario público: es un representante político que posee un cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en

la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Igualdad de oportunidades: la igualdad de oportunidades en el servicio civil es esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en mérito de ello, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante. (Soria, 2011).

Mérito: el mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. En consecuencia, el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil. El mérito en evaluación se demuestra en función de los aportes del servidor a los objetivos de la entidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Remuneración: cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Sector Público: es la esfera de la economía en la que el Estado tiene el principal protagonismo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Servicio Público: el servicio público es el puente que comunica a los ciudadanos con el gobierno; es el vehículo para asegurar que

las respuestas gubernamentales sean eficaces; es coadyuvante de la legitimidad democrática en los aspectos de legitimidad, civilidad, participación, logro del bienestar y las formas de cooperación social. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Servidor civil de carrera: es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización.

- Variables.
 - a) Implementación de la Ley de Servicio Civil.
 - b) Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín.

- Definiciones conceptuales.
 - a) Implementación de la Ley de Servicio Civil: puesta en vigencia de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín.
 - b) Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín: impresión o intuición del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil.

- Definiciones operacionales.
 - a) Variable Independiente (X): Implementación de la Ley de Servicio Civil.
 - b) Variable Dependiente (Y): Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín.

- Indicadores.
 - a) De la implementación de la Ley de Servicio Civil:
 - Percepción de la implementación.
 - b) De la percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín:
 - Mejora del nivel salarial.
 - Estabilidad laboral.
 - Respeto a la meritocracia.
 - Vulneración de los derechos laborales.

- Ítems (Índices).
 - a) De la percepción de la implementación:
 - Aprueba.
 - Desaprueba.
 - Le da igual.

 - b) De la mejora del nivel salarial:
 - Mejora.
 - Empeora.
 - Permanece igual.

 - c) De la estabilidad laboral:
 - Estable.
 - Estable a medias.
 - Inestable.

 - d) Del respeto a la meritocracia:
 - Aprueba.
 - Desaprueba.
 - No precisa.

 - e) De la vulneración de los derechos laborales:
 - Sí.
 - No.
 - No precisa.

➤ Instrumentos.

El instrumento utilizado en la presente investigación fue el Cuestionario, en el que se plantearon las preguntas teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, los indicadores, los índices y las hipótesis.

➤ Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Implementación de la Ley de Servicio Civil.	Puesta en vigencia de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín.	Variabes independientes (X): Implementación de la Ley de Servicio Civil.	a) Percepción de la implementación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprueba. ➤ Desaprueba. ➤ Le da igual. 	Cuestionario
Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín.	Impresión o intuición del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil.	Variable Dependiente (Y): Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín.	a) Mejora del nivel salarial.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejora. ➤ Empeora. ➤ Permanece igual. 	Cuestionario
			b) Estabilidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estable. ➤ Estable a medias. ➤ Inestable. 	Cuestionario
			c) Respeto a la meritocracia.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprueba. ➤ Desaprueba. ➤ No precisa. 	Cuestionario
			d) Vulneración de los derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sí. ➤ No. ➤ No precisa. 	Cuestionario

2.2 Formulación de la hipótesis.

Hipótesis principal:

El personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín percibe la implementación del régimen del Servicio Civil, como una oportunidad de obtener mejoras laborales, en el periodo mayo 2019.

Hipótesis derivadas:

1. Existe poco conocimiento sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín, en el periodo mayo 2019.
2. El 80% del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín está dispuesto a incorporarse al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019.
3. El personal de la Dirección Regional de Salud San Martín espera mejor remuneración, estabilidad laboral, ascensos por meritocracia con la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

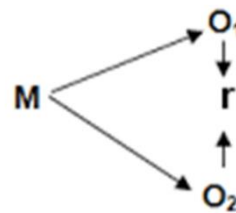
3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Tipo de investigación.

De acuerdo con el nivel de explicación y según lo establecido por el método científico, esta investigación es de tipo Cuantitativo, de nivel Correlacional por que busca estudiar la percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019.

Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es no experimental y responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de la investigación (en este caso es igual a la Población).

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre variables.

3.2 Población y muestra.

Población de estudio.

La población de estudio está conformada por 73 personas, que laboran en la Dirección Regional de Salud de San Martín al mes de mayo del 2019, periodo en el que se aplicó el instrumento de medición.

Tamaño de la muestra de estudio.

Se tuvo previsto trabajar con el 100% de la población, pero 16 servidores se negaron a formar parte del estudio; y, como la participación fue voluntaria, respetando la libre decisión de cada uno de los trabajadores, solamente se aplicó el instrumento de medición a 57 personas.

Tipo de muestreo y procedimiento de selección de la muestra.

Debido a que el número de servidores no era muy grande (73 personas), la intención fue trabajar con todos ellos pero 16 se negaron a participar, por lo que solamente se consideró a 57 trabajadores.

Criterios de selección.

- Criterios de inclusión: participaron en la investigación todos los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, que se encontraban laborando a mayo del 2019, y que quisieron participar del estudio de manera voluntaria.
- Criterios de exclusión: fueron excluidos todos aquellos trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín que no quisieron participar de la investigación, de manera voluntaria, y ascendió a 16 servidores.

3.3 Técnica e instrumentos.

Técnica.

La técnica usada fue la Entrevista, y se utilizó con cada uno de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, a mayo del 2019, que quisieron participar del estudio de manera voluntaria.

Instrumento.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario, el mismo que fue elaborado teniendo en cuenta los objetivos, las hipótesis, los indicadores y los índices de la investigación. El instrumento fue aplicado a 57 servidores de la Dirección Regional de Salud de

Salud, que se encontraban trabajando a mayo del 2019 y que quisieron participar voluntariamente.

3.4 Procedimientos de recolección de datos.

El procedimiento de recolección de datos se hizo de acuerdo a la siguiente secuencia:

- Se realizaron las coordinaciones con el Director de la institución, informándole sobre el trabajo de investigación a realizar a fin de entrar en contacto con los servidores públicos focalizados.
- Se cursó oficio a la institución solicitando el permiso correspondiente a fin de evitar barreras que impidan la recolección de datos en el público objetivo.
- Se elaboró el instrumento de recolección de datos con las preguntas correspondientes que incluyen los indicadores a fin de llegar al objetivo propuesto.
- Se sometió a juicio de expertos el instrumento de recolección de datos elaborado para determinar su validez.
- Se hizo una prueba piloto con el 10% de la muestra asignada a fin de someter a prueba la confiabilidad del instrumento elaborado.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

- Se tomó el total de encuestas realizadas a los trabajadores que voluntariamente decidieron participar de la investigación.
- Se codificaron las respuestas al instrumento de medición de modo que facilite la sistematización de los resultados.

- Se sistematizó la información obtenida en el software del paquete estadístico Epi Info, creado exclusivamente para esta investigación, de modo que faciliten los resultados.
- Se verificó el nivel de confiabilidad con pruebas estadísticas.
- Se evaluó la muestra probabilística con un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5% como corresponde al tipo de investigación planteada.
- Se realizaron las tablas y los gráficos con los resultados de la información obtenida.
- Se hizo el análisis respectivo con los resultados obtenidos, que condujeron a la elaboración del Informe Final.

3.6 Aspectos éticos.

No se incurrió en atropello de los derechos humanos, se respetó en todo momento la decisión de los participantes que no desearon ser parte del estudio, o en algunos casos, que desistieron de dar información, por lo que la participación en la encuesta de los servidores públicos fue informada, voluntaria y libre de presión o conjetura.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

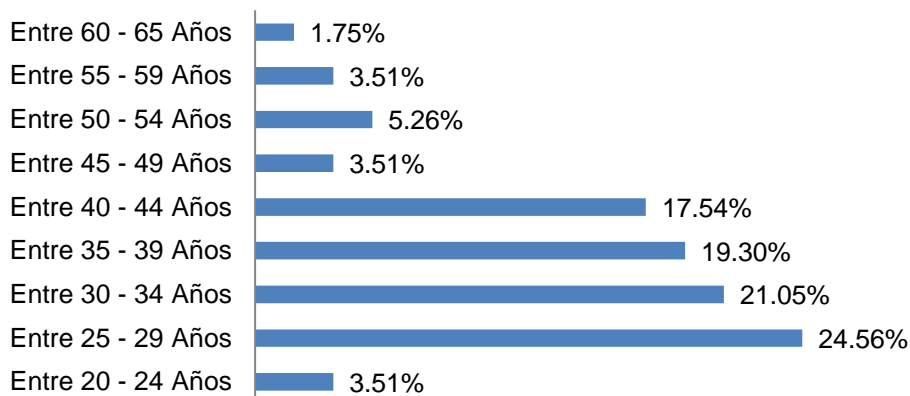
4.1 Análisis univariado.

Tabla Nº 01
Edad del Personal de la DIRESA San Martín, Mayo 2019

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Entre 20 - 24 Años	2	3.51%	3.51%
Entre 25 - 29 Años	14	24.56%	28.07%
Entre 30 - 34 Años	12	21.05%	49.12%
Entre 35 - 39 Años	11	19.30%	68.42%
Entre 40 - 44 Años	10	17.54%	85.96%
Entre 45 - 49 Años	2	3.51%	89.47%
Entre 50 - 54 Años	3	5.26%	94.74%
Entre 55 - 59 Años	2	3.51%	98.25%
Entre 60 - 65 Años	1	1.75%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico Nº 01
Edad del Personal de la DIRESA San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

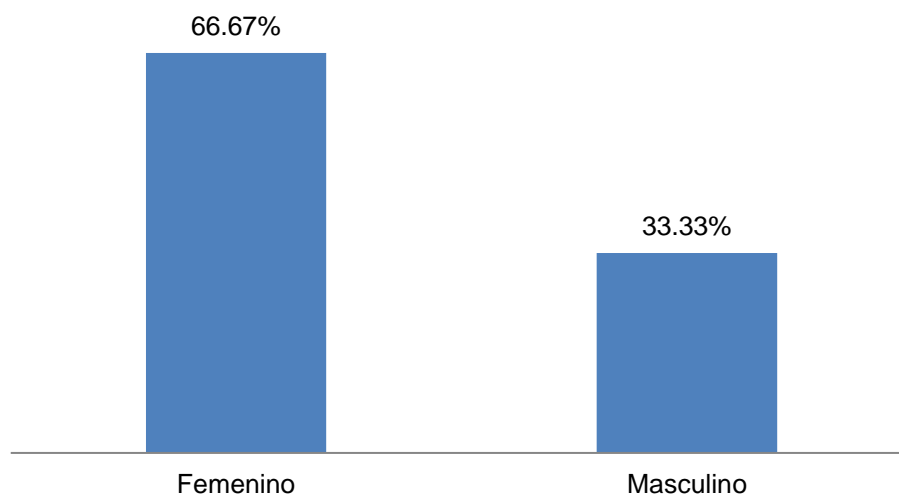
De acuerdo con lo observado en la Tabla N° 01, el personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín se concentra mayoritariamente en el rango de edad de “Entre 25 – 29 Años”, ya que el 24.56% de los trabajadores se ubican en éste, seguido del rango “Entre 30 – 34 Años” con el 21.05% de los mismos.

Tabla N° 02
Sexo del Personal de la DIRESA San Martín, Mayo 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Femenino	38	66.67%	66.67%
Masculino	19	33.33%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 02
Edad del Personal de la DIRESA San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Según lo observado en la Tabla N° 02, el 66.67% de los encuestados son de sexo “Femenino”, lo que equivale a 38 servidores. Por otro lado, el personal de sexo “Masculino” solo asciende a 19 individuos, lo que representa tan solo el 33.33% de los encuestados.

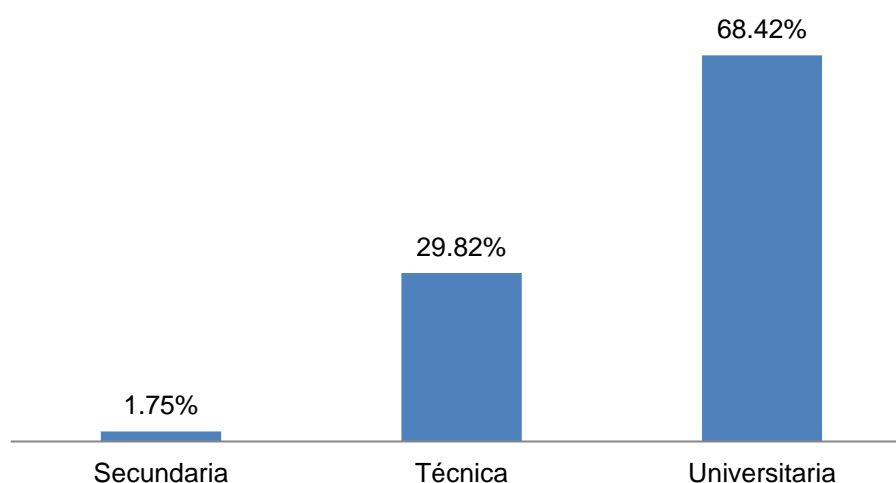
En tal sentido, se afirma que el personal de la Dirección Regional de San Martín está constituido principalmente por servidores de sexo femenino, situación que resulta relevante teniendo en cuenta aspectos muy discutidos en la actualidad como es la paridad de género a todo nivel.

Tabla N° 03
Grado de Instrucción del Personal de la DIRESA
San Martín, Mayo 2019

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Secundaria	1	1.75%	1.75%
Técnica	17	29.82%	31.58%
Universitaria	39	68.42%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 03
Grado de Instrucción del Personal de la DIRESA
San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

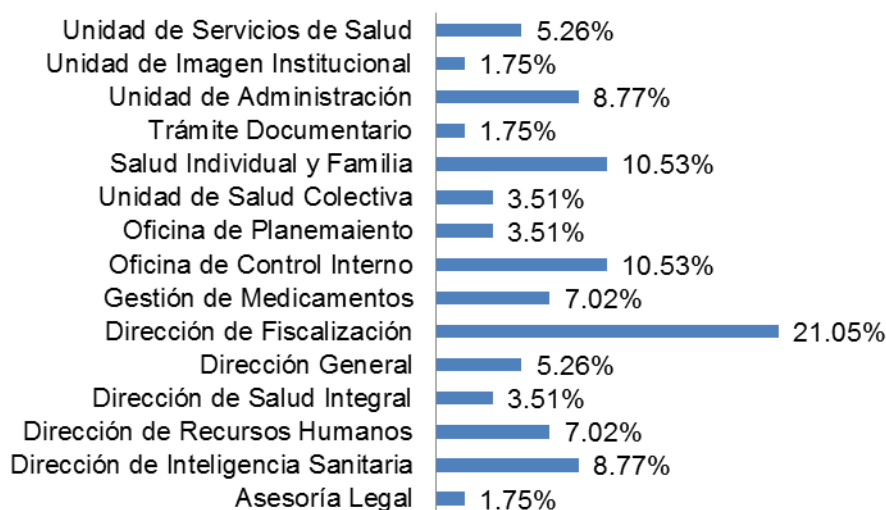
Cuando se indagó sobre el grado de instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, el 68.42% de los encuestados manifestó poseer formación “Universitaria”, equivalente a 39 trabajadores. En ese mismo sentido, 17 encuestados señalaron poseer instrucción “Técnica” y que representa al 29.82% del total. Por último, solamente 01 encuestado manifestó contar con educación “Secundaria” y que es el 1.75% del total. Esto denota que la institución cuenta con cuadros profesionales mayoritariamente.

Tabla Nº 04
Área Donde Labora el Personal de la DIRESA
San Martín, Mayo 2019

Área	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Asesoría Legal	1	1.75%	1.75%
Dirección de Inteligencia Sanitaria	5	8.77%	10.52%
Dirección de Recursos Humanos	4	7.02%	17.54%
Dirección de Salud Integral	2	3.51%	21.05%
Dirección General	3	5.26%	26.31%
Dirección de Fiscalización	12	21.05%	47.36%
Gestión de Medicamentos	4	7.02%	54.38%
Oficina de Control Interno	6	10.53%	64.91%
Oficina de Planeamiento	2	3.51%	68.42%
Unidad de Salud Colectiva	2	3.51%	71.93%
Salud Individual y Familia	6	10.53%	82.46%
Trámite Documentario	1	1.75%	84.21%
Unidad de Administración	5	8.77%	92.98%
Unidad de Imagen Institucional	1	1.75%	94.74%
Unidad de Servicios de Salud	3	5.26%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 04
 Área Donde Labora el Personal de la DIRESA
 San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

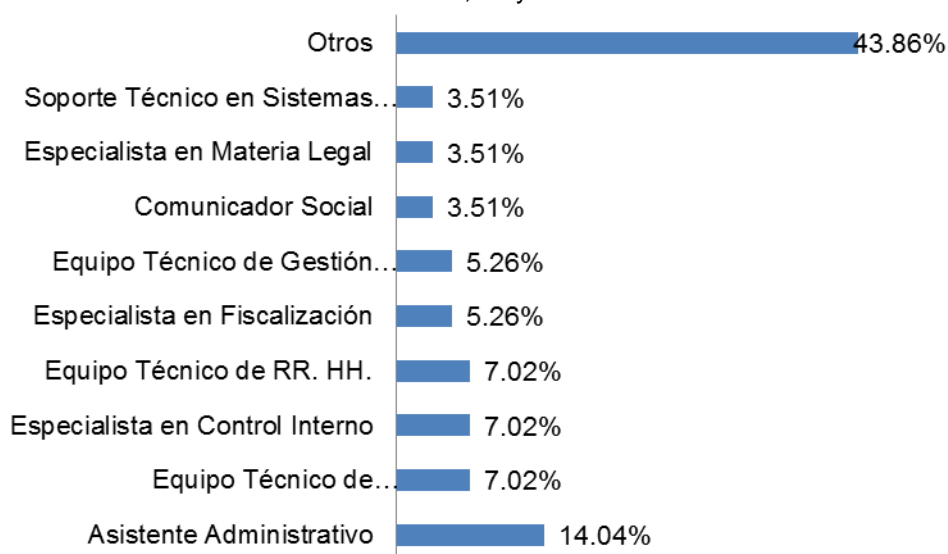
Quando se indagó sobre el área donde labora, 12 encuestados respondieron que en la Dirección de Fiscalización, cifra que equivale al 21.05% del total.

Tabla N° 05
 Cargo Que Ocupa el Personal de la DIRESA
 San Martín, Mayo 2019

Cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Asistente Administrativo	8	14.04%	14.04%
Equipo Técnico de Inteligencia Sanitaria	4	7.02%	21.06%
Especialista en Control Interno	4	7.02%	28.08%
Equipo Técnico de RR. HH.	4	7.02%	35.10%
Especialista en Fiscalización	3	5.26%	40.36%
Equipo Técnico de Gestión de Medicamentos	3	5.26%	45.62%
Comunicador Social	2	3.51%	49.13%
Especialista en Materia Legal	2	3.51%	52.64%
Soporte Técnico en Sistemas Informáticos	2	3.51%	56.14%
Otros	25	43.86%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 05
Cargo Que Ocupa el Personal de la DIRESA
San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

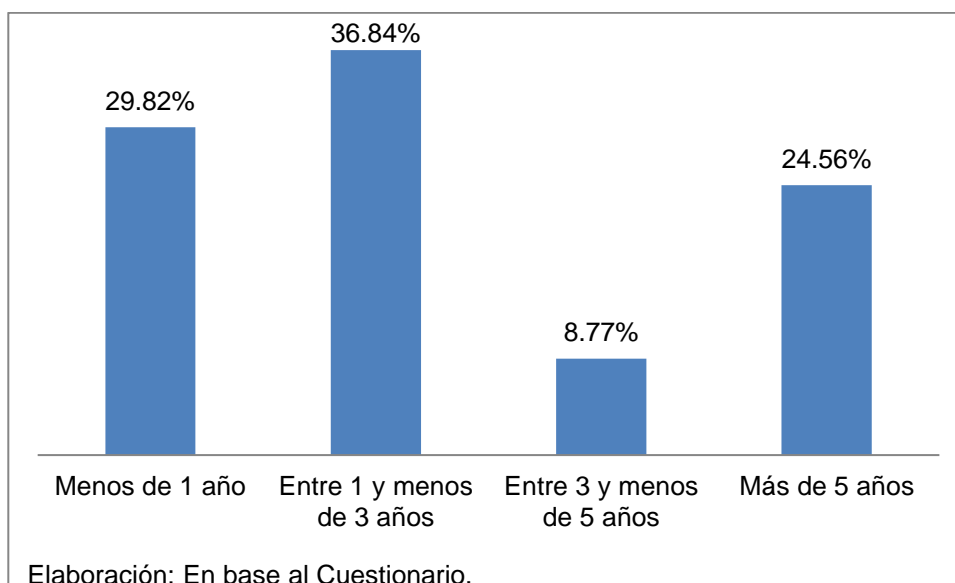
El cargo que principalmente vienen ocupando es de “Asistente Administrativo” con 08 servidores que representa el 14.04% del total. El segundo cargo más ocupado muestra un empate entre “Equipo Técnico de RR. HH.”, Especialista en Control Interno”, y “Equipo Técnico de Inteligencia Sanitaria” con el 7.02% del total cada uno.

Tabla N° 06
Tiempo de Servicio en la DIRESA San Martín, Mayo 2019

Tiempo de Servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Menos de 1 año	17	29.82%	29.82%
Entre 1 y menos de 3 años	21	36.84%	66.66%
Entre 3 y menos de 5 años	5	8.77%	75.44%
Más de 5 años	14	24.56%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 06
Tiempo Que Labora en la DIRESA San Martín, Mayo 2019



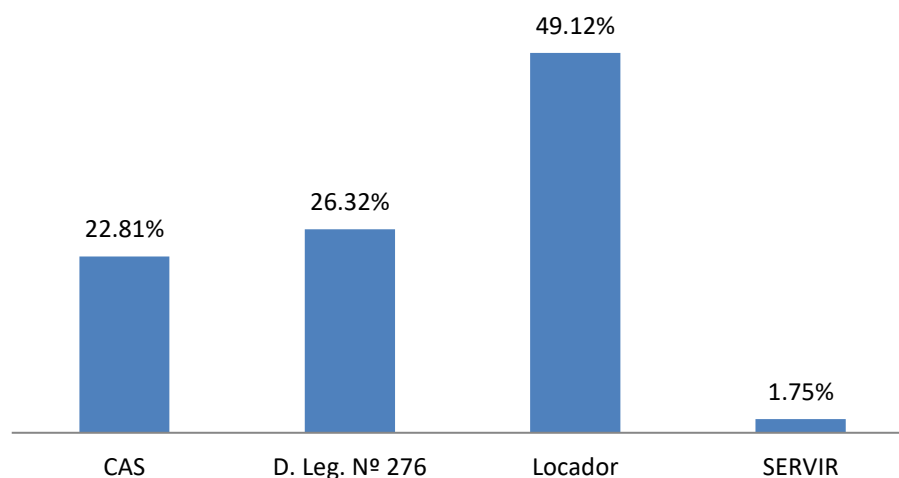
Ante la interrogante de cuánto tiempo vienen laborando en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 21 encuestados respondieron “Entre 1 y Menos de 3 Años”, cantidad que representa el 36.84% del total. En segundo lugar, se ubican 17 servidores que vienen prestando sus servicios por “Menos de 1 año”; es decir, son relativamente nuevos en la institución. Es destacable señalar que 14 servidores vienen trabajando por “Más de 5 años”, considerados como personal antiguo y con amplia experiencia en el sector.

Tabla N° 07
Régimen Laboral del Personal de la DIRESA San Martín,
Mayo 2019

Régimen Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
CAS	13	22.81%	22.81%
D. Leg. N° 276	15	26.32%	49.13%
Locador	28	49.12%	98.25%
SERVIR	1	1.75%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 07
Régimen Laboral del Personal de la DIRESA San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

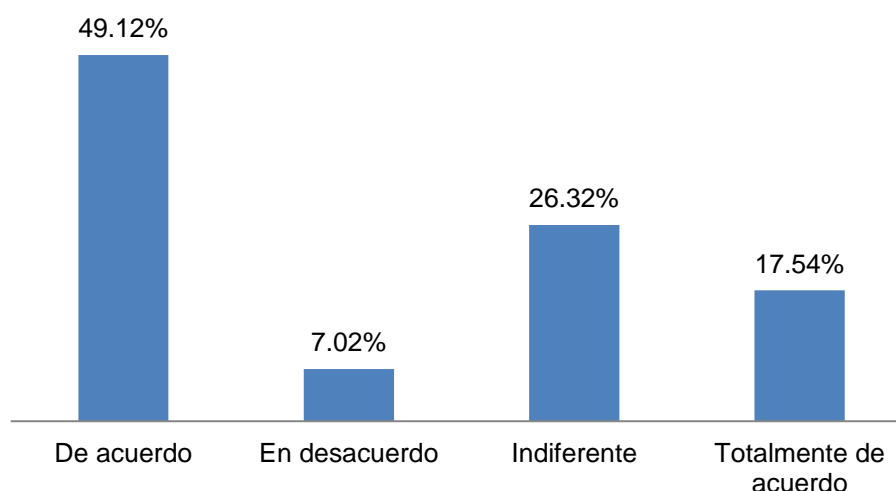
En la Tabla N° 07, se puede observar los diferentes regímenes laborales del personal de la Dirección Regional de Saludo de San Martín, destacando que 28 de ellos son “Locadores”, cantidad que significa el 49.12% de los encuestados; es decir, casi la mitad. En segundo lugar se encuentran 15 trabajadores que pertenecen al régimen del “D. Leg. N° 276” equivalente al 26.32% del total. El tercer régimen en importancia es el de “CAS” con 13 trabajadores, ue representa el 22.81% del total. Por último, se muestra 01 trabajador contratado bajo el régimen “SERVIR” y significa el 1.75% del total.

Tabla N° 08
La Implementación de la Ley SERVIR Permitirá Contratar Personal Idóneo y Mejorar la Calidad de los Servicios Estatales, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	28	49.12%	49.12%
En desacuerdo	4	7.02%	56.14%
Indiferente	15	26.32%	82.46%
Totalmente de acuerdo	10	17.54%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 08
 La Implementación de la Ley SERVIR Permitirá Contratar
 Personal Idóneo y Mejorar la Calidad de los Servicios
 Estatales, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

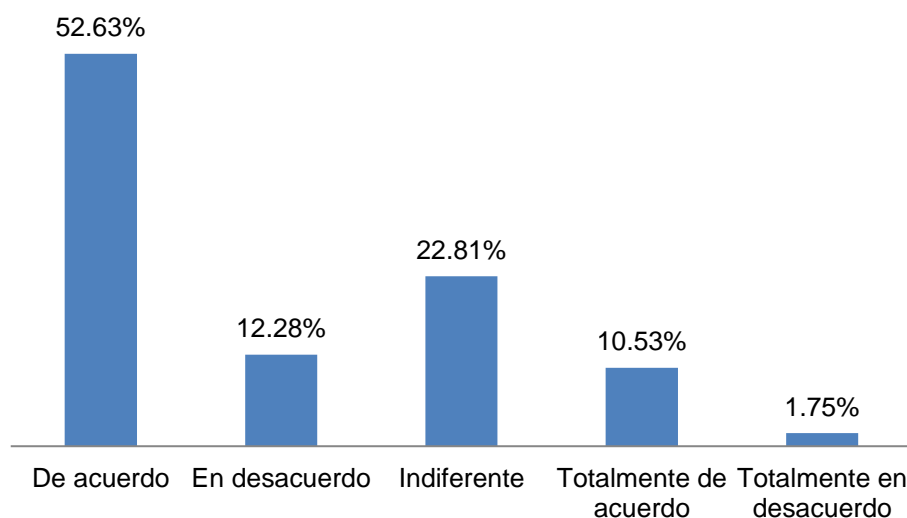
De acuerdo con la Tabla N° 08, se puede ver que 28 encuestados manifestaron que la implementación de la Ley SERVIR permitirá contratar personal idóneo y mejorar la calidad de los Servicios Estatales, lo que equivale al 49.12% de los encuestados. La segunda categoría con el mayor número identifica a 15 servidores que respondieron sentirse “Indiferentes” y significa el 26.32% del total. Tan solo 10 trabajadores dijeron estar “Totalmente de acuerdo” (17.54%).

Tabla N° 09
 La Ley SERVIR Permitirá Finalizar el Desorden en Materia
 De Contratación, Remuneración, Capacitación y
 Cumplimiento de Metas, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	30	52.63%	52.63%
En desacuerdo	7	12.28%	64.91%
Indiferente	13	22.81%	87.72%
Totalmente de acuerdo	6	10.53%	98.25%
Totalmente en desacuerdo	1	1.75%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 09
 La Ley SERVIR Permitirá Finalizar el Desorden en Materia
 De Contratación, Remuneración, Capacitación y
 Cumplimiento de Metas, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

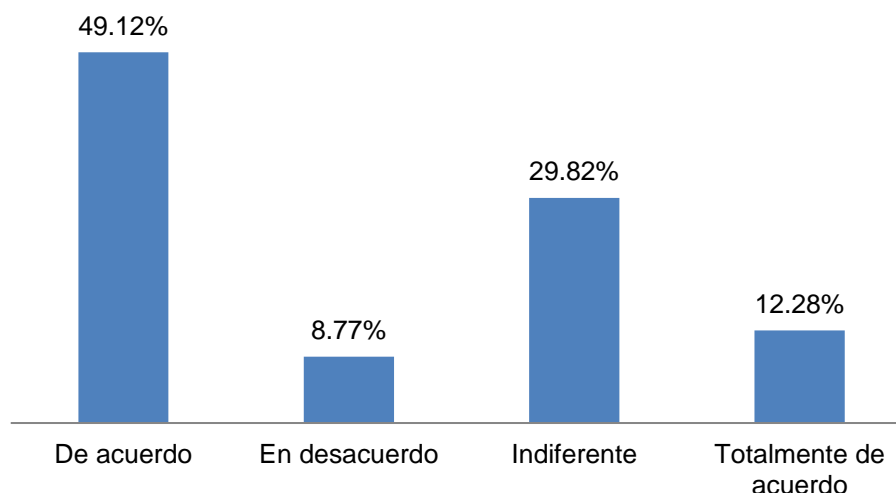
Según la Tabla N° 09, 30 encuestados respondieron que la Ley SERVIR permitirá finalizar con el desorden en materia de contratación, remuneración, capacitación y cumplimiento de metas, y significa el 52.63% del total. Por otro lado, 13 de ellos dijeron sentirse “Indiferentes” (22.81%) y 07 en “Desacuerdo” (12.28% del total).

Tabla N° 10
 El Personal Considera Que Tendrá Mayores Beneficios
 de Implementarse la Ley SERVIR, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	28	49.12%	49.12%
En desacuerdo	5	8.77%	57.89%
Indiferente	17	29.82%	87.72%
Totalmente de acuerdo	7	12.28%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 10
El Personal Considera Que Tendrá Mayores Beneficios de Implementarse la Ley SERVIR, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

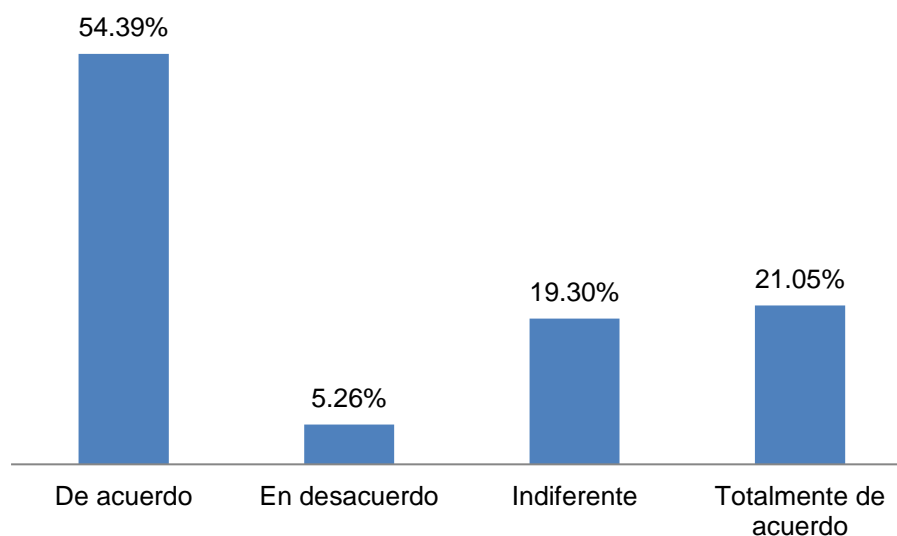
De manera contundente, 28 encuestados consideran que tendrán mayores beneficios de implementarse la Ley SERVIR, monto que equivale al 49.12% del total. Asimismo, 17 servidores dijeron sentirse “Indiferentes” ante este suceso y representan el 29.82% del total. Únicamente 07 encuestados manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en que tendrán mayores beneficios con el nuevo régimen y significan el 12.28% del total. Finalmente, 05 trabajadores se mostraron “En desacuerdo” y es igual al 8.77% del total.

Tabla N° 11
El Personal Considera al Régimen de SERVIR Como Una Oportunidad de Crecimiento Profesional, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	31	54.39%	54.39%
En desacuerdo	3	5.26%	59.65%
Indiferente	11	19.30%	78.95%
Totalmente de acuerdo	12	21.05%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 11
 El Personal Considera al Régimen de SERVIR Como
 Una Oportunidad de Crecimiento Profesional,
 Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

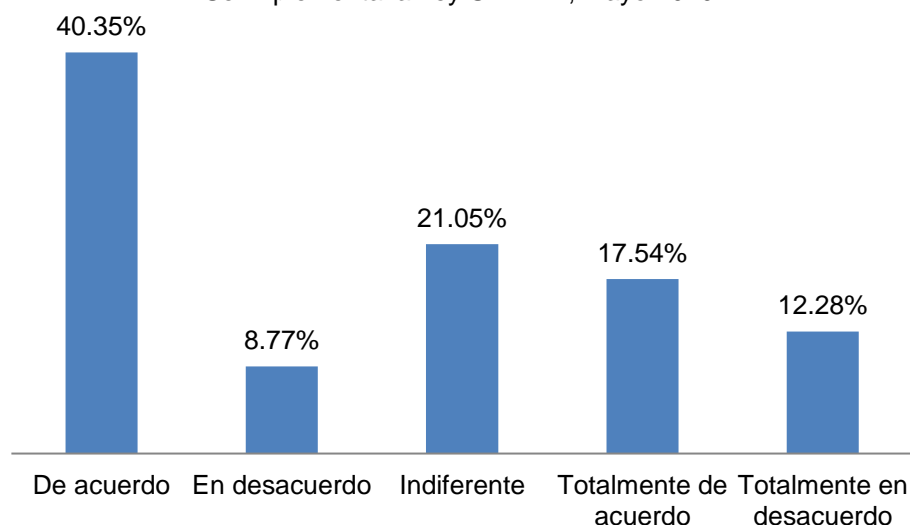
Teniendo en cuenta la Tabla N° 11, 31 encuestados consideran al régimen SERVIR como una oportunidad de crecimiento profesional y equivale al 54.39% del total. En ese mismo sentido, 12 servidores señalaron estar “Totalmente de acuerdo” y significa el 21.05% de los encuestados. También, 11 trabajadores dijeron sentirse “Indiferentes” ante esta situación (19.30%) y 03 se mostraron “En desacuerdo” (5.26% del total).

Tabla N° 12
 El Personal Espera Contar Con Estabilidad Laboral Si
 Se Implementa la Ley SERVIR, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	23	40.35%	40.35%
En desacuerdo	5	8.77%	42.19%
Indiferente	12	21.05%	70.17%
Totalmente de acuerdo	10	17.54%	87.72%
Totalmente en desacuerdo	7	12.28%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 12
El Personal Espera Contar Con Estabilidad Laboral Si Se Implementa la Ley SERVIR, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

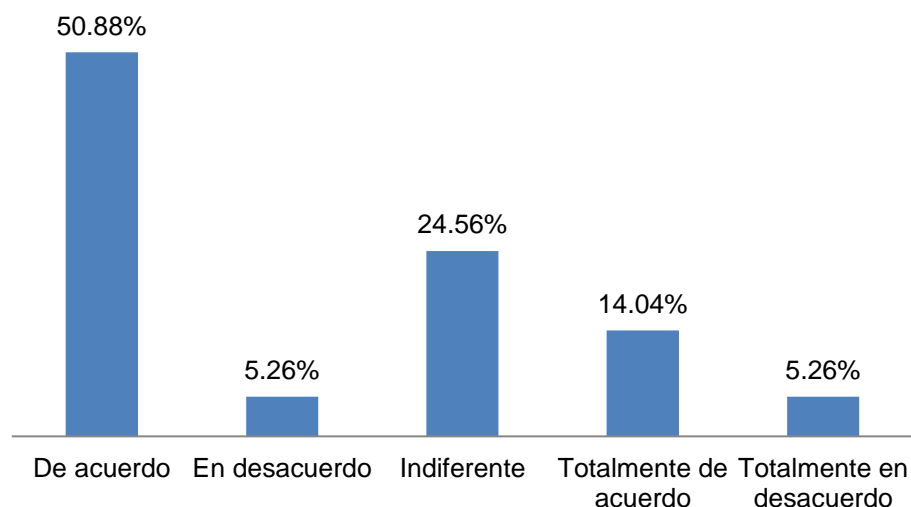
Como se puede notar en la Tabla N° 12, son 23 los encuestados que respondieron que esperan contar con estabilidad laboral si se implementa la Ley SERVIR, cantidad que equivale al 40.35% del total. Por otro lado, 12 servidores expresaron sentirse “Indiferentes” y representan el 21.05% de total. En cambio, 10 trabajadores dijeron estar “Totalmente de acuerdo” y significan el 17.54% del total. Tan solo 07 se mostraron “Totalmente en desacuerdo” y 05 “En desacuerdo”.

Tabla N° 13
El Personal Considera Importante la Implementación de la Ley SERVIR, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	29	50.88%	50.88%
En desacuerdo	3	5.26%	56.14%
Indiferente	14	24.56%	80.70%
Totalmente de acuerdo	8	14.04%	94.74%
Totalmente en desacuerdo	3	5.26%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 13
El Personal Considera Importante la Implementación de la Ley SERVIR, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Cuando se preguntó a los encuestados si consideran importante la implementación de la Ley SERVIR, 29 personas se mostraron “De acuerdo”, significando el 50.88% del total; es decir, más de la mitad de los encuestados. En ese mismo sentido, 14 trabajadores señalaron sentirse “Indiferentes” (24.56% del total), pero 08 expresaron estar “Totalmente de acuerdo” (14.04%). “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” se mostraron 03 trabajadores en cada categoría (5.26%).

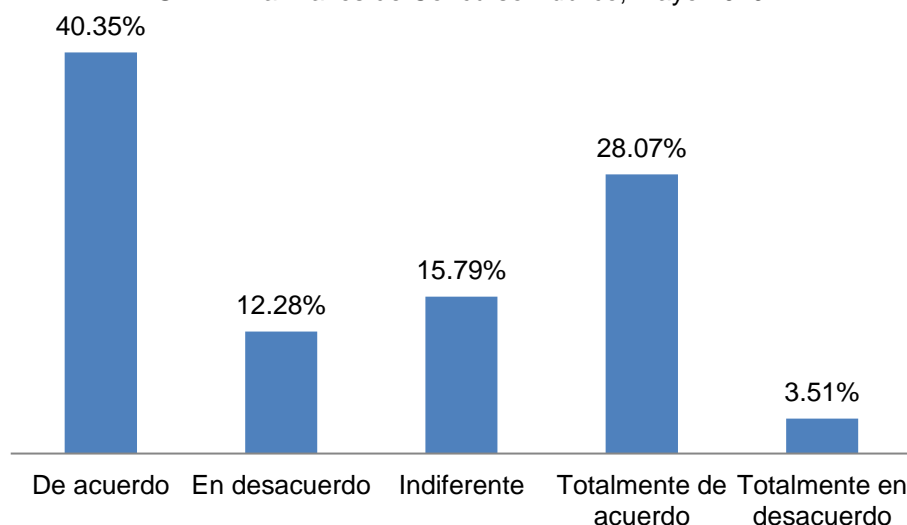
Tabla N° 14
Considera Que el Personal Debe Ingresar al Régimen SERVIR a Través de Concurso Público, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	23	40.35%	40.35%
En desacuerdo	7	12.28%	52.63%
Indiferente	9	15.79%	68.42%
Totalmente de acuerdo	16	28.07%	96.49%
Totalmente en desacuerdo	2	3.51%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 14

Considera Que el Personal Debe Ingresar al Régimen
SERVIR a Través de Concurso Público, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

En concordancia con la Tabla N° 14, se puede observar que 23 encuestados consideran que el personal debe ingresar a régimen SERVIR a través de concurso público, monto que significa el 4.35% del total. Del mismo modo, 16 trabajadores expresaron estar “Totalmente de acuerdo, y representan el 28.07% del total. Asimismo, 09 personas señalaron sentirse “Indiferentes” y equivalen al 15.79% del total. En otro sentido, 07 dijeron estar “En desacuerdo” (12.28%).

Tabla N° 15

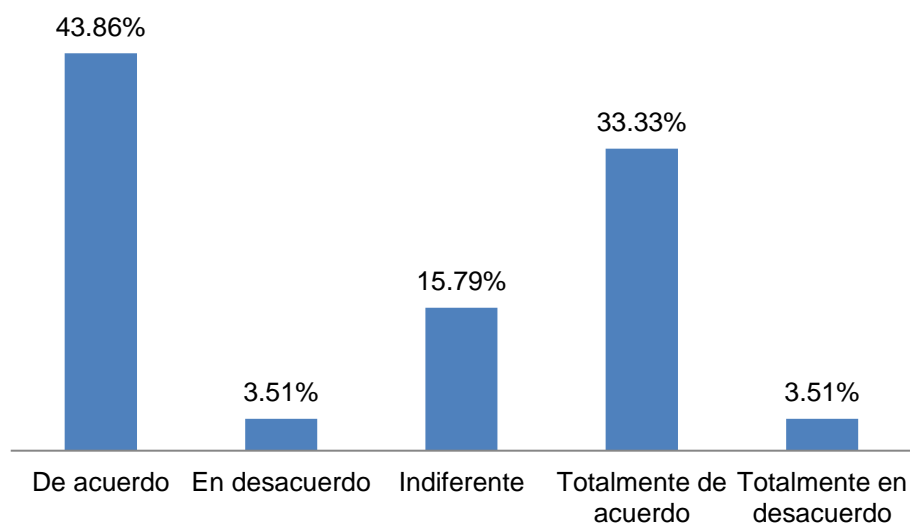
El Personal Debe Ser Evaluado al Final del Periodo de
Acuerdo Con Las Metas y Compromisos, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	25	43.86%	43.86%
En desacuerdo	2	3.51%	47.37%
Indiferente	9	15.79%	63.16%
Totalmente de acuerdo	19	33.33%	96.49%
Totalmente en desacuerdo	2	3.51%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 15

El Personal Debe Ser Evaluado al Final del Periodo de Acuerdo Con Las Metas y Compromisos, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Ante la pregunta planteado a los encuestados en relación a si el personal debe ser evaluado al final del periodo de acuerdo con las metas y compromisos, 25 de ellos se mostraron “De acuerdo” representando al 43.86% del total. En ese mismo sentido, 19 encuestados manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” (33.33% del total). Asimismo, 09 servidores se mostraron “Indiferentes” cifra que es igual al 15.79% del total.

Tabla N° 16

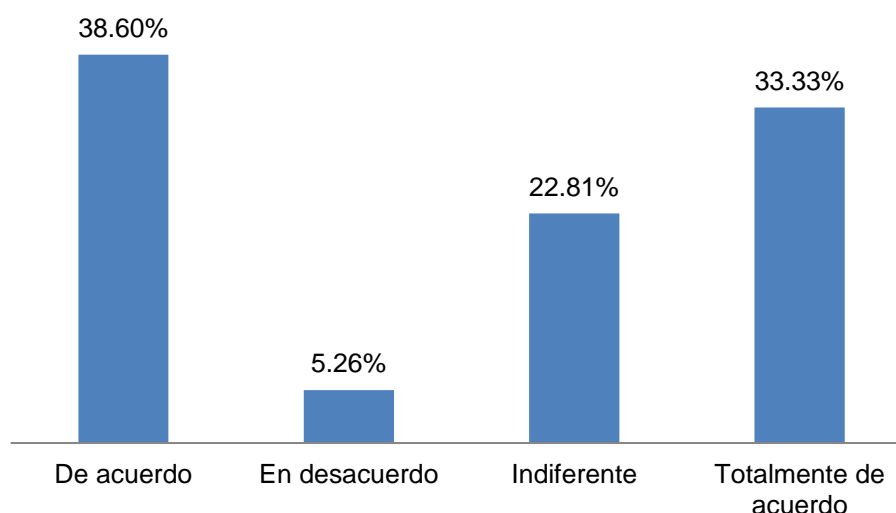
El Personal Espera Una Mejor Remuneración Que la Actual Con la Implementación de la Ley SERVIR, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	22	38.60%	38.60%
En desacuerdo	3	5.26%	43.86%
Indiferente	13	22.81%	66.67%
Totalmente de acuerdo	19	33.33%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 16

El Personal Espera Una Mejor Remuneración Que la Actual
Con la Implementación de la Ley SERVIR, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

La Tabla N° 16 da a conocer la respuesta del personal en relación a si espera una mejor remuneración que la que percibe actualmente con la implementación de la Ley SERVIR, ante lo cual 22 encuestados dijeron estar “De acuerdo”, cifra que equivale al 38.60% del total. En ese mismo sentido, 19 servidores respondieron estar “Totalmente de Acuerdo” significando el 33.33% del total. De manera contraria, 13 personas dijeron ser “Indiferentes” ante esta situación (22.81%). Además, 03 encuestados se mostraron “En desacuerdo”.

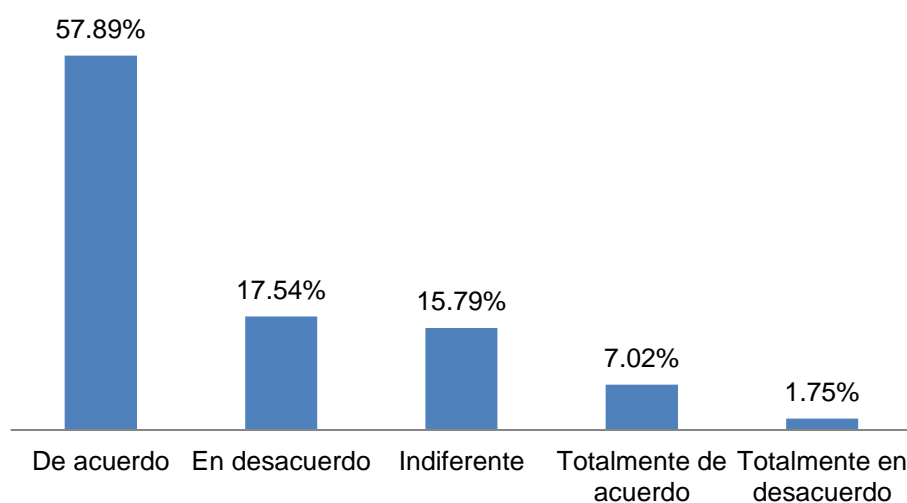
Tabla N° 17

Una Alta Remuneración Es Motivo Para Captar Personal
Efectivo Que Cumpla Con Objetivos Institucionales,
Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	33	57.89%	57.89%
En desacuerdo	10	17.54%	75.44%
Indiferente	9	15.79%	91.23%
Totalmente de acuerdo	4	7.02%	98.25%
Totalmente en desacuerdo	1	1.75%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 17
 Una Alta Remuneración Es Motivo Para Captar Personal Efectivo Que Cumpla Con Objetivos Institucionales, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

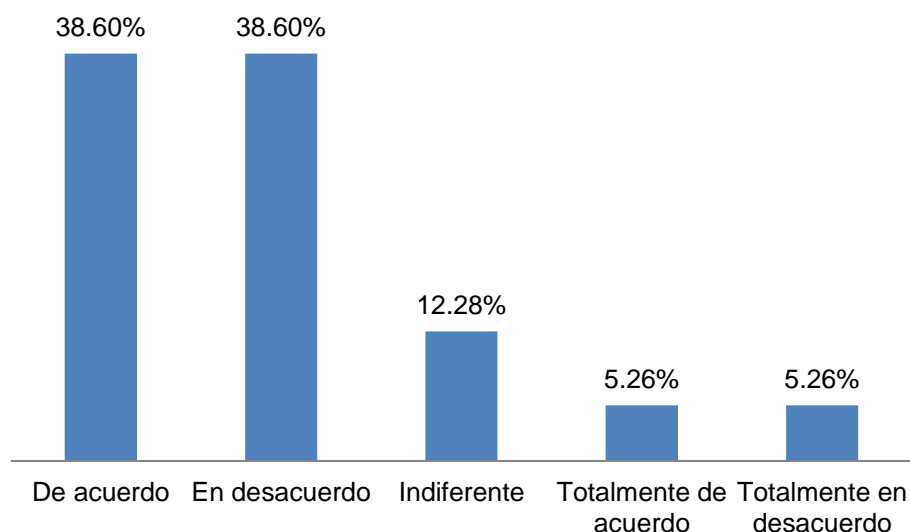
Cuando se preguntó a los encuestados si una alta remuneración es motivo para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales, el 57.89% señaló estar “De acuerdo”, porcentaje que equivale a 33 servidores. En sentido opuesto, 10 servidores señalaron estar “En desacuerdo” significando el 17.54% del total. Se mostraron “Indiferentes” 09 trabajadores (15.79%).

Tabla N° 18
 El Personal Cuenta Con Las Herramientas Necesarias Para Cumplir Con Las Tareas y Metas Asignadas, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	22	38.60%	38.60%
En desacuerdo	22	38.60%	77.20%
Indiferente	7	12.28%	89.48%
Totalmente de acuerdo	3	5.26%	94.74%
Totalmente en desacuerdo	3	5.26%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 18
 El Personal Cuenta Con Las Herramientas Necesarias Para
 Cumplir Con Las Tareas y Metas Asignadas, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

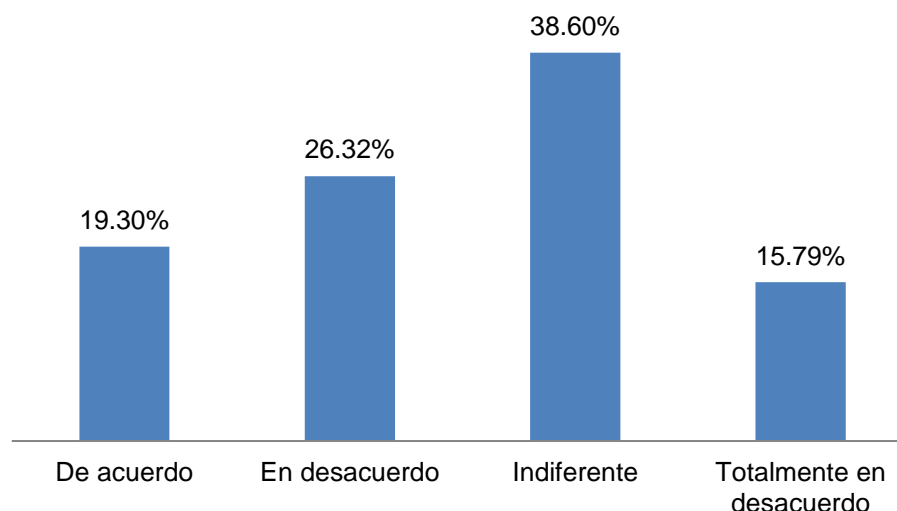
En concordancia con la Tabla N° 18, el 38.60% del personal señaló que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas y metas asignadas, equivalente a 22 encuestados. Idéntica cantidad manifestó estar “En desacuerdo”. Por otro lado, 07 servidores se mostraron “Indiferentes”, cifra que significa el 12.28% del total. Del mismo modo, 03 dijeron estar “Totalmente de acuerdo” y 03 “Totalmente en desacuerdo” (5.26% del total en cada caso).

Tabla N° 19
 El Personal Ha Percibido Oportunidades de Ascenso
 Durante el Tiempo de Servicio, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	11	19.30%	19.30%
En desacuerdo	15	26.32%	45.62%
Indiferente	22	38.60%	84.21%
Totalmente en desacuerdo	9	15.79%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 19
El Personal Ha Percibido Oportunidades de Ascenso
Durante el Tiempo de Servicio, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

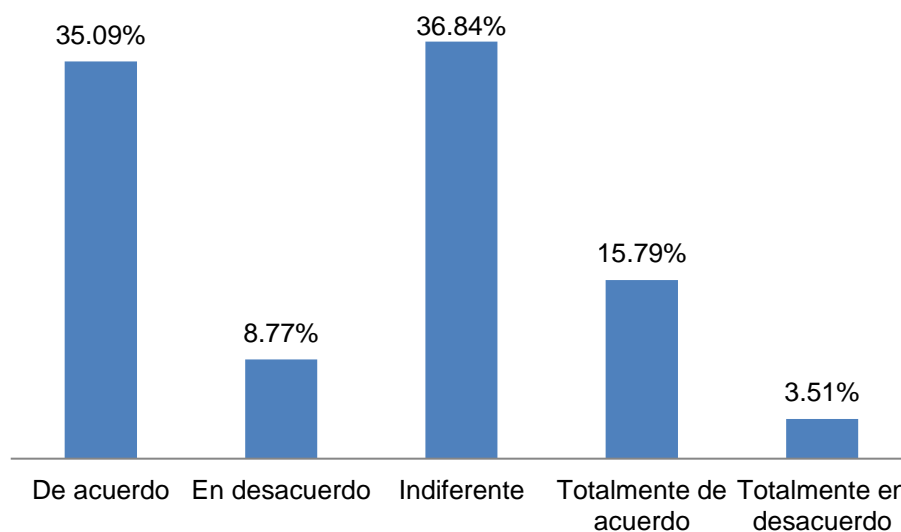
Tal como se puede ver en la Tabla N° 19, de forma mayoritaria 22 encuestados manifestaron sentirse “Indiferentes” cuando se les preguntó si han percibido oportunidades de ascenso durante el tiempo que han venido laborando en la institución, cantidad que representa el 38.60% del total. Por otro lado, 15 servidores se mostraron “En desacuerdo” significando el 26.32% de los encuestados. Solamente 11 trabajadores dijeron estar “De Acuerdo” (19.30% del total) y 09 expresaron estar “Totalmente en desacuerdo” (15.79% del total).

Tabla N° 20
Con la Implementación de la Ley SERVIR, el Personal Cree
Que Los Ascensos Serán Por Meritocracia, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	20	35.09%	35.09%
En desacuerdo	5	8.77%	43.86%
Indiferente	21	36.84%	80.70%
Totalmente de acuerdo	9	15.79%	96.49%
Totalmente en desacuerdo	2	3.51%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 20
 Con la Implementación de la Ley SERVIR, el Personal Cree
 Que Los Ascensos Serán Por Meritocracia, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

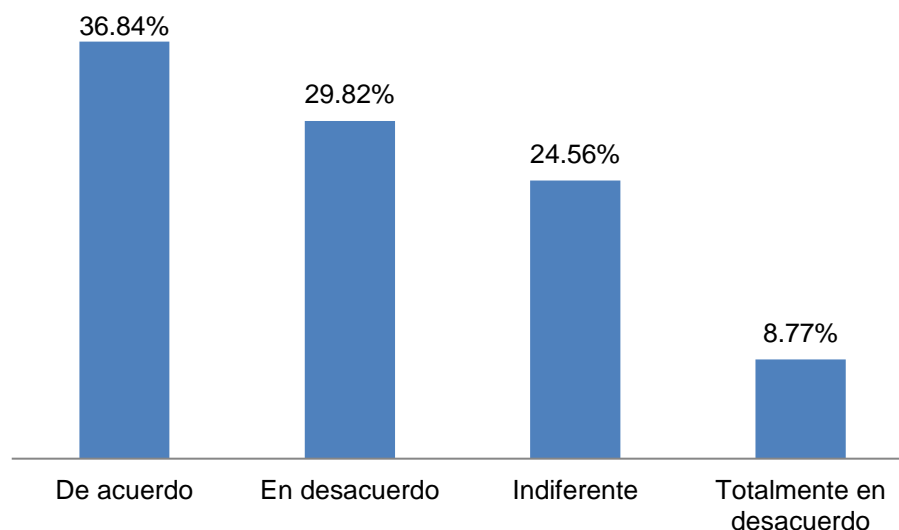
Quando se preguntó al personal si creían que con la implementación de la Ley SERVIR los ascensos serían por meritocracia, 21 encuestados se mostraron “Indiferentes” y representan al 36.84% del total. Sin embargo, 20 servidores señalaron estar “De acuerdo” y equivalen al 35.09% del total. En ese mismo sentido, 09 trabajadores expresaron estar “Totalmente de acuerdo”, cantidad que es igual al 15.79% del total. Además, 05 estuvieron “En desacuerdo”.

Tabla N° 21
 Cuenta Con Autonomía Para Tomar Decisiones en Relación
 Con Las Tareas Que Realiza, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	21	36.84%	36.84%
En desacuerdo	17	29.82%	66.66%
Indiferente	14	24.56%	91.23%
Totalmente en desacuerdo	5	8.77%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 21
 Cuenta Con Autonomía Para Tomar Decisiones en Relación
 Con Las Tareas Que Realiza, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

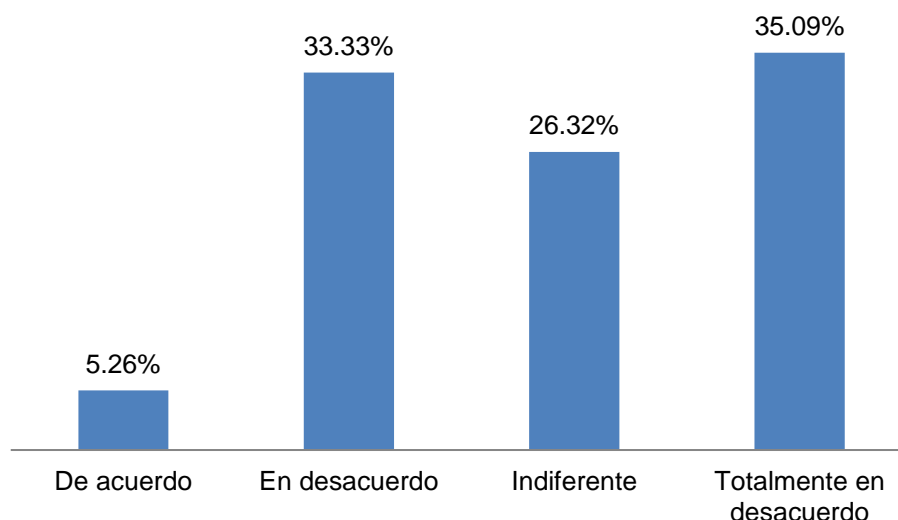
Ante la pregunta si el personal cuenta con autonomía para tomar decisiones en relación con las tareas que realiza, 21 encuestados dijeron estar “De acuerdo”, monto que representa el 36.84% de los encuestados. En sentido contrario, 17 servidores señalaron estar “En desacuerdo” y equivalen al 29.82% del total. Asimismo, 14 de ellos se manifestaron “Indiferentes” y es igual al 24.56% del total. Por último, 05 trabajadores se manifestaron “Totalmente en desacuerdo” (8.77% del total de encuestados).

Tabla N° 22
 El Personal Cree Que la Actual Gestión Pública Está Muy Bien
 y no Debería Realizarse Ninguna Reforma, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	3	5.26%	5.26%
En desacuerdo	19	33.33%	38.59%
Indiferente	15	26.32%	64.91%
Totalmente en desacuerdo	20	35.09%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 22
 El Personal Cree Que la Actual Gestión Pública Está Muy Bien
 y no Debería Realizarse Ninguna Reforma, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Cuando se preguntó si el personal cree que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ninguna reforma, 20 encuestados señalaron estar “Totalmente en desacuerdo”, cifra que es igual al 35.09% del total. En ese mismo sentido, 19 servidores se mostraron “En desacuerdo” y representan el 33.33% de los encuestados. En otro aspecto, 15 trabajadores dijeron sentirse “Indiferentes” y equivalen al 26.32% del total. Únicamente, 03 personas dijeron estar “De acuerdo” con la actual situación.

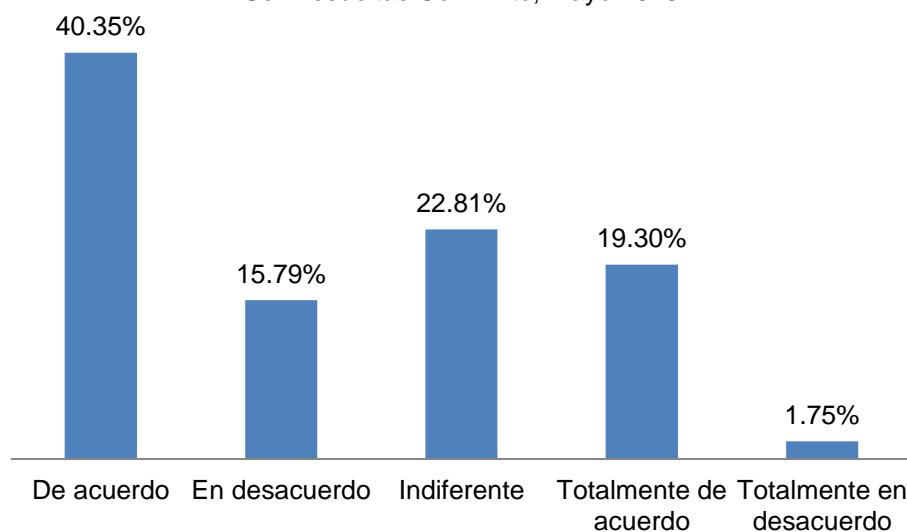
Tabla N° 23
 Se Han Presentado Situaciones Desafiantes Pudiendo
 Ser Resueltas Con Éxito, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	23	40.35%	40.35%
En desacuerdo	9	15.79%	56.14%
Indiferente	13	22.81%	78.95%
Totalmente de acuerdo	11	19.30%	98.25%
Totalmente en desacuerdo	1	1.75%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 23

Se Han Presentado Situaciones Desafiantes Pudiendo Ser Resueltas Con Éxito, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Ante la interrogante de si se han presentado situaciones desafiantes pudiendo ser resueltas con éxito, 23 encuestados respondieron positivamente mostrándose “De acuerdo”, valor que representa el 40.35% del total. La segunda mayor respuesta corresponde a los dijeron ser “Indiferentes” y suman 13 trabajadores que significan el 22.81% del total. Asimismo, 11 encuestados dijeron estar “Totalmente de acuerdo” y es igual al 19.30% del total.

Tabla N° 24

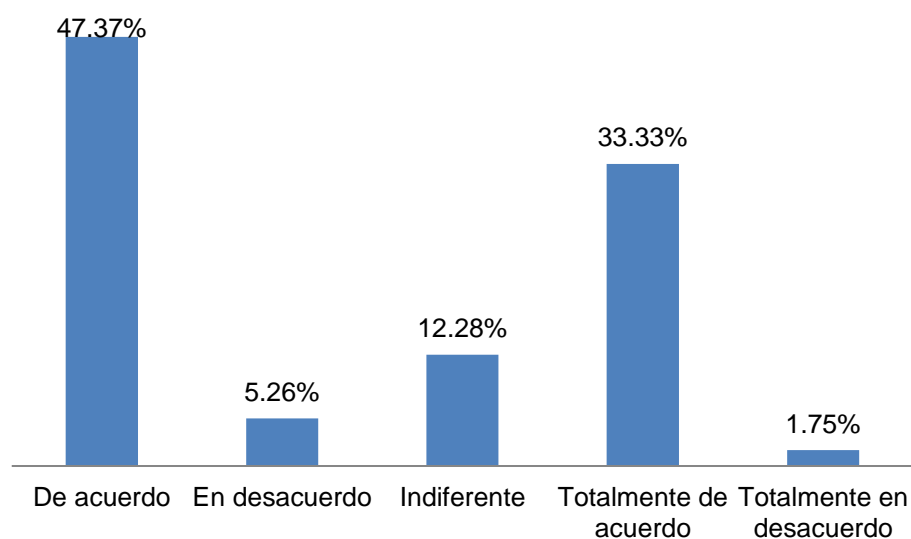
El Personal Está de Acuerdo Con la Aplicación de la Meritocracia en la Administración Pública, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	27	47.37%	47.37%
En desacuerdo	3	5.26%	52.63%
Indiferente	7	12.28%	64.91%
Totalmente de acuerdo	19	33.33%	98.25%
Totalmente en desacuerdo	1	1.75%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 24

El Personal Está de Acuerdo Con la Aplicación de la Meritocracia en la Administración Pública, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Ante la interrogante de si el personal está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la administración pública, el 47.37% de los encuestados (27 personas) se manifestaron “De acuerdo”, además, otros 19 servidores expresaron estar “Totalmente de acuerdo” y representa al 33.33% del total. Por otro lado, 07 servidores se mostraron “Indiferentes” y equivalen al 12.28% del total. El 5.26% dijo estar “En desacuerdo” y el 1.75% “Totalmente en desacuerdo”

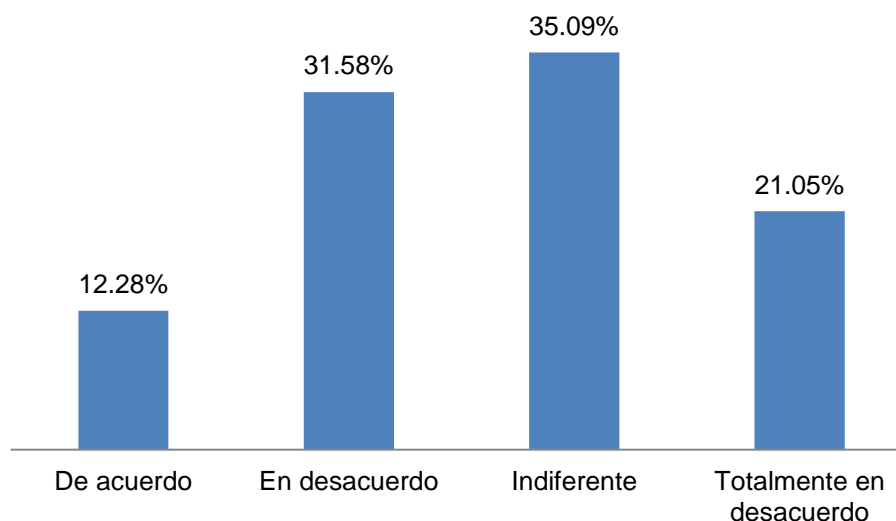
Tabla N° 25

El Personal Cree Que Los Cargos Son Ocupados de Acuerdo al Principio de Meritocracia, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	7	12.28%	12.28%
En desacuerdo	18	31.58%	43.86%
Indiferente	20	35.09%	78.95%
Totalmente en desacuerdo	12	21.05%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 25
El Personal Cree Que Los Cargos Son Ocupados de Acuerdo al Principio de Meritocracia, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

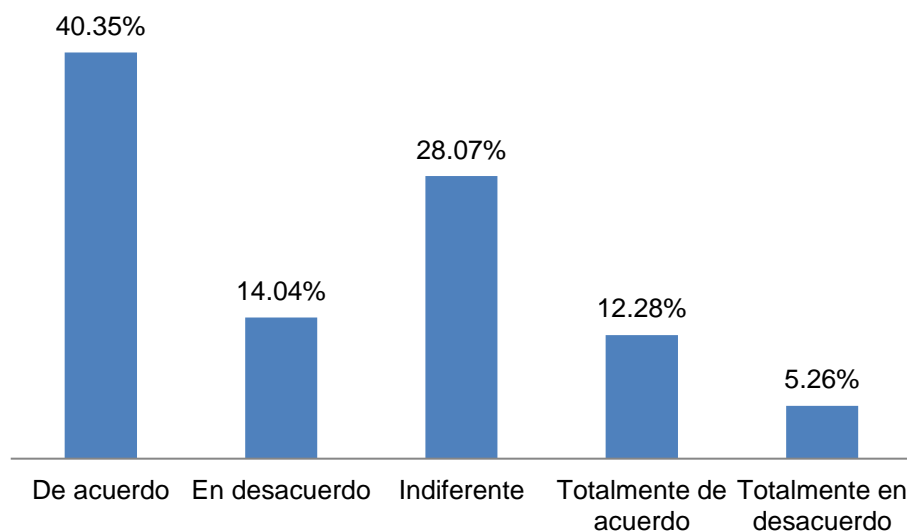
Cuando se indagó si el personal cree que los cargos son ocupados de acuerdo al principio de meritocracia, el 35.09 de los encuestados dijeron ser “Indiferentes” y corresponde a 20 encuestados. Por otro lado, el 31.58% no creen que son ocupados por meritocracia por lo que se mostraron “En desacuerdo” y representa a 18 personas. Asimismo, 12 servidores contestaron estar “Totalmente en desacuerdo” y significan el 21.05% del total. Tan solo el 12.28% dijo estar “De acuerdo” y equivale a 07 personas.

Tabla N° 26
El Personal Cree Que la Ley SERVIR Será Suficiente Para Contar Con Trabajadores Más Calificados, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	23	40.35%	40.35%
En desacuerdo	8	14.04%	54.39%
Indiferente	16	28.07%	82.46%
Totalmente de acuerdo	7	12.28%	94.74%
Totalmente en desacuerdo	3	5.26%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 26
El Personal Cree Que la Ley SERVIR Será Suficiente Para
Contar Con Trabajadores Más Calificados, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

Son 23 los encuestados que se mostraron “De acuerdo” al creer que la Ley SERVIR será suficiente para contar con trabajadores más calificados, valor que representa al 40.35% de los encuestados. Sin embargo, 16 servidores dijeron ser “Indiferentes” ante esta situación y es igual al 28.07% del total. Del mismo modo, 08 encuestados se mostraron “En desacuerdo” y es igual al 14.04% del total. Tan solo 03 señalaron estar “Totalmente en desacuerdo” (5.26% del total).

4.2 Análisis bivariado.

Tabla N° 27

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y la Edad del Personal

Edad	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
Entre 20 - 24 Años	1	0	1	2
Filas %	50.00%	0.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	7.14%	0.00%	2.78%	3.51%
Entre 25 - 29 Años	4	0	10	14
Filas %	28.57%	0.00%	71.43%	100.00%
Columnas %	28.57%	0.00%	27.78%	24.56%
Entre 30 - 34 Años	5	2	5	12
Filas %	41.67%	16.67%	41.67%	100.00%
Columnas %	35.71%	28.57%	13.89%	21.05%
Entre 35 - 39 Años	2	1	8	11
Filas %	18.18%	9.09%	72.73%	100.00%
Columnas %	14.29%	14.29%	22.22%	19.30%
Entre 40 - 44 Años	1	2	7	10
Filas %	10.00%	20.00%	70.00%	100.00%
Columnas %	7.14%	28.57%	19.44%	17.54%
Entre 45 - 49 Años	0	0	2	2
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	5.56%	3.51%
Entre 50 - 54 Años	1	0	2	3
Filas %	33.33%	0.00%	66.67%	100.00%
Columnas %	7.14%	0.00%	5.56%	5.26%
Entre 55 - 59 Años	0	1	1	2
Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	2.78%	3.51%
Entre 60 - 64 Años	0	1	0	1
Filas %	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	0.00%	1.75%
Total	14	7	36	57
Filas %	24.56%	12.28%	63.16%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 27 muestra la relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y la edad del personal, tiene una moda estadística de 10 y representa a los que “Sí” perciben mejoras y tienen “Entre 25 – 29 años”.

Tabla N° 28
 Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación
 Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras
 Laborales, y el Sexo del Personal

Sexo	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
Femenino	9	3	26	38
Filas %	23.68%	7.89%	68.42%	100.00%
Columnas %	64.29%	42.86%	72.22%	66.67%
Masculino	5	4	10	19
Filas %	26.32%	21.05%	52.63%	100.00%
Columnas %	35.71%	57.14%	27.78%	33.33%
Total	14	7	36	57
Filas %	24.56%	12.28%	63.16%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 28 da a conocer la relación entre la percepción del personal que la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales y el sexo del personal, obteniéndose una moda estadística de 26 encuestados que identifica a aquellos “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales y son de sexo “Femenino”.

El segundo mayor valor identifica a 10 encuestados, quienes manifestaron que “Sí” perciben la implementación de la Ley SERVIR como una oportunidad para conseguir mejoras laborales y son de sexo “Masculino”.

El tercer valor en importancia es 09, e identifica a los que se muestran “Indiferentes” respecto a las mejoras laborales a partir de la implementación del régimen SERVIR y son de sexo “Femenino”.

La mayor respuesta negativa fue de 04 servidores que perciben que “No” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR y son de sexo “Masculino”.

Tabla N° 29
 Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación
 Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras
 Laborales, y el Grado de Instrucción

Grado de Instrucción	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
Secundaria	0	1	0	1
Filas %	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	0.00%	1.75%
Técnica	5	1	11	17
Filas %	29.41%	5.88%	64.71%	100.00%
Columnas %	35.71%	14.29%	30.56%	29.82%
Universitaria	9	5	25	39
Filas %	23.08%	12.82%	64.10%	100.00%
Columnas %	64.29%	71.43%	69.44%	68.42%
Total	14	7	36	57
Filas %	24.56%	12.28%	63.16%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 29 muestra la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales y el grado de instrucción del personal, obteniéndose una moda estadística de 25 encuestados que identifica a aquellos “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales y tienen instrucción “Universitaria”, lo que demuestra que la Dirección Regional de Salud de San Martín tiene servidores altamente calificados, lo cual haría más sencilla la implementación de mejoras en la institución.

El segundo mayor valor representa a 11 servidores, y son aquellos que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR y tienen grado de instrucción “Técnica”. El tercer mayor valor es de 09 encuestados y representa a aquellos que se muestra “Indiferentes” ante la implementación del régimen SERVIR, y poseen educación “Universitaria”.

Tabla N° 30
 Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación
 Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras
 Laborales, y el Tiempo de Servicio en la DIRESA

Tiempo De Servicio	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
Entre 01 y menos de 03 años	8	3	10	21
Filas %	38.10%	14.29%	47.62%	100.00%
Columnas %	53.33%	42.86%	27.78%	36.21%
Entre 03 y menos de 05 años	1	0	4	5
Filas %	20.00%	0.00%	80.00%	100.00%
Columnas %	6.67%	0.00%	11.11%	8.62%
Más de 05 años	0	4	10	14
Filas %	0.00%	28.57%	71.43%	100.00%
Columnas %	0.00%	57.14%	27.78%	24.14%
Menos de 01 año	5	0	12	17
Filas %	33.33%	0.00%	66.67%	100.00%
Columnas %	40.00%	0.00%	33.33%	31.03%
Total	14	7	36	58
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 30 da a conocer la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales y el tiempo de servicio del personal, obteniéndose una moda estadística de 12 encuestados que identifica a aquellos “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales y tienen “Menos de 01 año” trabajando en la institución; es decir, es personal relativamente joven.

El segundo mayor valor es 10 y muestra un empate entre aquellos que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR y los que llevan trabajando en la Dirección “Entre 01 y menos de 03 años”, con los que perciben como positiva la implementación del régimen SERVIR y vienen prestando servicios a la institución por “Más de 05 años”. También,

08 servidores se mostraron “Indiferentes” y tienen “Entre 1 y menos de 3 años”.

Tabla N° 31
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y el Régimen Laboral del Personal de la DIRESA

Régimen Laboral	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
CAS	2	1	10	13
Filas %	15.38%	7.69%	76.92%	100.00%
Columnas %	13.33%	14.29%	27.78%	22.41%
D. Leg. 276	1	4	11	15
Filas %	6.25%	25.00%	68.75%	100.00%
Columnas %	6.67%	57.14%	30.56%	27.59%
Locador	12	2	14	28
Filas %	42.86%	7.14%	50.00%	100.00%
Columnas %	80.00%	28.57%	38.89%	48.28%
SERVIR	0	0	1	1
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	2.78%	1.72%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 31, se da a conocer la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales y el régimen laboral bajo el cual es contratado el personal, obteniéndose una moda estadística de 14 encuestados que corresponde a aquellos “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales y fueron contratados bajo la modalidad de “Locador”.

El segundo mayor valor es de 12 servidores, y son aquellos que se manifiestan “Indiferentes” ante mejoras laborales por la implementación del régimen SERVIR y fueron contratados bajo la modalidad de “Locador”. En tal sentido, bajo este régimen fueron contratados 28 servidores de un total de 57 encuestados, que

representa casi el 50% del total. Cabe destacar que el personal de la institución ha sido contratado bajo cuatro regímenes diferentes.

Tabla N° 32
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y Conocimiento del Personal de la DIRESA Sobre la Implementación de la Ley SERVIR

Conocimiento de Implementación	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
No conoce	7	0	8	15
Filas %	46.67%	0.00%	53.33%	100.00%
Columnas %	46.67%	0.00%	22.22%	25.86%
No sabe / No opina	5	1	3	9
Filas %	60.00%	10.00%	30.00%	100.00%
Columnas %	40.00%	14.29%	8.33%	17.24%
Sí conoce	2	6	25	33
Filas %	6.06%	18.18%	75.76%	100.00%
Columnas %	13.33%	85.71%	69.44%	56.90%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 32 se muestra la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales y el conocimiento del personal sobre la implementación de la Ley SERVIR, obteniéndose una moda estadística de 24 servidores que corresponde a aquellos “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales y “Sí conocen” la implementación de la Ley Servir.

Del mismo modo, el segundo mayor valor es 08, y corresponde a los trabajadores que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, pero que expresan que “No conoce” sobre su implementación.

El tercer mayor valor es 07 y corresponde al número de encuestados que se muestran “Indiferentes” a obtener mejoras

laborales con la implementación del régimen SERVIR, y dicen que “No conocen” sobre su implementación.

Tabla N° 33
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si la Implementación de la Ley SERVIR Permitirá Contratar Personal Idóneo y Mejorar la Calidad de los Servicios Estatales

Permitirá Contratar Personal Idóneo	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	8	4	16	28
Filas %	28.57%	14.29%	57.14%	100.00%
Columnas %	53.33%	57.14%	44.44%	48.28%
En desacuerdo	0	2	2	4
Filas %	0.00%	40.00%	60.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	8.33%	8.62%
Indiferente	6	1	8	15
Filas %	46.67%	6.67%	46.67%	100.00%
Columnas %	46.67%	14.29%	19.44%	25.86%
Totalmente de acuerdo	0	0	10	10
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	27.78%	17.24%
TOTAL	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 33 se puede observar la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si la implementación de la Ley SERVIR permitirá contratar personal idóneo y mejorar la calidad de los servicios estatales, obteniéndose una moda estadística de 16 encuestados que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De acuerdo” que permitirá una mejor contratación de personal.

El segundo mayor valor es de 10 encuestados que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y manifiestan estar “Totalmente de acuerdo” que

con la Ley SERVIR se podrá contratar personal idóneo y mejorar los servicios prestados por la Dirección.

Tabla N° 34
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si la Ley SERVIR Permitirá Finalizar el Desorden en Materia de Contratación, Remuneración, Capacitación y Cumplimiento de Metas

Permitirá Finalizar el Desorden	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	6	2	22	30
Filas %	20.00%	6.67%	73.33%	100.00%
Columnas %	40.00%	28.57%	61.11%	51.72%
En desacuerdo	0	3	4	7
Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	57.14%	11.11%	13.79%
Indiferente	8	2	3	13
Filas %	69.23%	7.69%	23.08%	100.00%
Columnas %	60.00%	14.29%	8.33%	22.41%
Totalmente de acuerdo	0	0	6	6
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	16.67%	10.34%
Totalmente en desacuerdo	0	0	1	1
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	2.78%	1.72%
TOTAL	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 34 se puede notar la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si la Ley SERVIR permitirá finalizar el desorden en materia de contratación, remuneración, capacitación y cumplimiento de metas, consiguiéndose una moda estadística de 22 servidores que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De acuerdo” que con la Ley SERVIR se pondrá fin al desorden en materia de contratación de personal. Por otro lado, el segundo mayor valor es 08 y manifiestan ser “Indiferentes”, tanto a

las mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR como con creer que se acabará con el desorden en la contratación de personal.

Tabla N° 35
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Considera Que Tendrá Mayores Beneficios de Implementarse la Ley SERVIR

Obtendrá Mayores Beneficios	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	6	1	21	28
Filas %	21.43%	3.57%	75.00%	100.00%
Columnas %	40.00%	14.29%	58.33%	48.28%
En desacuerdo	0	4	1	5
Filas %	0.00%	80.00%	20.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	57.14%	2.78%	8.62%
Indiferente	8	2	7	17
Filas %	52.94%	11.76%	35.29%	100.00%
Columnas %	60.00%	28.57%	16.67%	29.31%
Totalmente de acuerdo	0	0	7	7
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	22.22%	13.79%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 35 da a conocer la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si el personal considera que tendrá mayores beneficios de implementarse la Ley SERVIR, consiguiéndose una moda estadística de 21 trabajadores que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De acuerdo” que obtendrán mayores beneficios con la implementación de la Ley SERVIR.

El segundo mayor valor es 08, e identifica al número de servidores que se muestran “Indiferentes” ante la mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y la obtención de

mayores beneficios. Son aquellas personas que piensan que el nuevo régimen no aportará ningún cambio al estado de cosas.

Tabla N° 36
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Considera al Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Crecimiento Profesional

Oportunidad de Crecimiento Profesional	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	7	1	23	31
Filas %	22.58%	3.23%	74.19%	100.00%
Columnas %	46.67%	14.29%	63.89%	53.45%
En desacuerdo	0	3	0	3
Filas %	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	57.14%	0.00%	6.90%
Indiferente	7	3	1	11
Filas %	72.73%	18.18%	9.09%	100.00%
Columnas %	53.33%	28.57%	2.78%	18.97%
Totalmente de acuerdo	0	0	12	12
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	33.33%	20.69%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

De acuerdo a la Tabla N° 36, se puede observar la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si el personal considera que tendrá mayores beneficios de implementarse la Ley SERVIR, consiguiéndose una moda estadística de 23 encuestados que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De acuerdo” que con el régimen SERVIR tendrán una oportunidad de crecimiento profesional.

El segundo mayor valor es 12 y corresponden a las personas que perciben que “Sí” obtendrán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y están “Totalmente de

acuerdo” que podrán crecer profesionalmente una vez que se implemente este régimen.

Tabla N° 37
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Considera Que de Implementarse la Ley SERVIR Contará con Estabilidad Laboral

Contará Con Estabilidad Laboral	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	7	1	15	23
Filas %	34.78%	4.35%	60.87%	100.00%
Columnas %	53.33%	14.29%	38.89%	39.66%
En desacuerdo	0	3	2	5
Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	42.86%	8.33%	10.34%
Indiferente	7	1	4	12
Filas %	58.33%	8.33%	33.33%	100.00%
Columnas %	46.67%	14.29%	11.11%	20.69%
Totalmente de acuerdo	0	0	10	10
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	27.78%	17.24%
Totalmente en desacuerdo	0	2	5	7
Filas %	0.00%	28.57%	71.43%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	13.89%	12.07%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 37 se nota la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si el personal considera que contará con estabilidad laboral de implementarse la Ley SERVIR, consiguiéndose una moda estadística de 15 encuestados que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De acuerdo” que con el régimen SERVIR contarán con estabilidad laboral. El segundo mayor valor es 10 y corresponden a las personas que perciben que “Sí” obtendrán mejoras laborales con la implementación del régimen

SERVIR, y están “Totalmente de acuerdo” en el sentido que contarán con estabilidad laboral una vez que se haya implementado el régimen.

Tabla N° 38

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Considera Importante la Implementación de la Ley SERVIR en su Sector

Considera Importante la Implementación	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	3	3	23	29
Filas %	13.79%	6.90%	79.31%	100.00%
Columnas %	26.67%	28.57%	63.89%	50.00%
En desacuerdo	0	3	0	3
Filas %	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	57.14%	0.00%	6.90%
Indiferente	11	0	3	14
Filas %	78.57%	0.00%	21.43%	100.00%
Columnas %	73.33%	0.00%	8.33%	24.14%
Totalmente de acuerdo	0	0	8	8
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	22.22%	13.79%
Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3
Filas %	0.00%	33.33%	66.67%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	5.56%	5.17%
TOTAL	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 38 muestra la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si el personal considera importante la implementación de la Ley SERVIR, consiguiéndose una moda estadística de 23 encuestados que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De acuerdo” que es importante la implementación de la Ley SERVIR.

El segundo mayor valor es 11 e identifica a los servidores que se muestran “Indiferentes”, tanto a las mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, como con la importancia de su implementación.

Tabla N° 39
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Estaría de Acuerdo Con Incorporarse a la Ley SERVIR y Cambiarse de Régimen Laboral

De Acuerdo Con Incorporarse a SERVIR	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	1	2	22	25
Filas %	4.00%	8.00%	88.00%	100.00%
Columnas %	13.33%	14.29%	61.11%	43.10%
En desacuerdo	1	3	1	5
Filas %	20.00%	60.00%	20.00%	100.00%
Columnas %	6.67%	42.86%	2.78%	8.62%
Indiferente	12	1	5	18
Filas %	66.67%	5.56%	27.78%	100.00%
Columnas %	80.00%	14.29%	13.89%	31.03%
Totalmente de acuerdo	0	0	6	6
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	16.67%	10.34%
Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3
Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	5.56%	6.90%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

De acuerdo con la Tabla N° 39, se puede ver la relación entre la percepción del personal sobre la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y si el personal está de acuerdo con incorporarse a la Ley SERVIR y cambiarse de régimen laboral, consiguiéndose una moda estadística de 22 encuestados que “Sí” perciben como una oportunidad para obtener mejoras laborales, y dicen estar “De

acuerdo” con cambiarse de régimen laboral si se implementa la Ley SERVIR.

El segundo mayor valor es 12 e identifica a los servidores que se muestran “Indiferentes”, tanto a las mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, como a cambiarse de régimen.

Tabla N° 40

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Considera Que Los Servidores Públicos Deben Ingresar al Régimen SERVIR a Través de Concurso Público de Méritos

Ingresar a SERVIR Mediante Concurso Público	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	6	4	13	23
Filas %	30.43%	17.39%	52.17%	100.00%
Columnas %	46.67%	57.14%	33.33%	39.66%
En desacuerdo	0	1	6	7
Filas %	0.00%	14.29%	85.71%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	16.67%	12.07%
Indiferente	7	1	1	9
Filas %	77.78%	11.11%	11.11%	100.00%
Columnas %	46.67%	14.29%	2.78%	15.52%
Totalmente de acuerdo	1	1	14	16
Filas %	6.25%	6.25%	87.50%	100.00%
Columnas %	6.67%	14.29%	38.89%	27.59%
Totalmente en desacuerdo	0	0	2	2
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	8.33%	5.17%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

De acuerdo con lo observado en la Tabla N° 40, la moda estadística es de 14 y representa al número de encuestados que perciben que “Sí” se obtendrán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y se muestran de acuerdo a

que los servidores públicos deben ingresar al régimen SERVIR a través de concurso público de méritos.

El segundo mayor valor es 13 y relaciona a los servidores que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y manifiestan estar “De acuerdo” con que el personal que ingrese a la Ley SERVIR tiene que ser mediante concurso.

Tabla N° 41
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Debe Ser Evaluado al Final del Periodo De Acuerdo Con Las Metas y Compromisos Para Medir su Desempeño

Evaluar al Personal Para Medir su Desempeño	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	7	2	16	25
Filas %	28.00%	8.00%	64.00%	100.00%
Columnas %	46.67%	28.57%	44.44%	43.10%
En desacuerdo	0	1	1	2
Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	2.78%	3.45%
Indiferente	6	1	2	9
Filas %	66.67%	11.11%	22.22%	100.00%
Columnas %	40.00%	14.29%	5.56%	15.52%
Totalmente de acuerdo	2	3	14	19
Filas %	10.53%	15.79%	73.68%	100.00%
Columnas %	13.33%	42.86%	38.89%	32.76%
Totalmente en desacuerdo	0	0	3	3
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	8.33%	5.17%
TOTAL	15	7	36	58
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 41 tiene una moda estadística de 16 encuestados y corresponde a los que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y se muestran “De acuerdo” con que el personal sea evaluado al final

del periodo de acuerdo con las metas y compromisos para medir su desempeño.

Por otro lado, el segundo mayor valor es 14 y corresponde a los encuestados que “Sí” perciben que se darán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y dicen estar “Totalmente de acuerdo” con que se evalúe al personal para ver si se han alcanzado las metas y compromisos.

Tabla N° 42
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Personal Espera Una Mejor Remuneración Con La Implementación de la Ley SERVIR

Espera Mejor Remuneración Con la Ley SERVIR	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	4	4	14	22
Filas %	22.73%	13.64%	63.64%	100.00%
Columnas %	33.33%	42.86%	38.89%	37.93%
En desacuerdo	0	2	1	3
Filas %	0.00%	80.00%	20.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	42.86%	2.78%	6.90%
Indiferente	10	1	2	13
Filas %	76.92%	7.69%	15.38%	100.00%
Columnas %	66.67%	14.29%	5.56%	22.41%
Totalmente de acuerdo	0	0	19	19
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	52.78%	32.76%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 42 posee una moda estadística de 19, y representa a los encuestados que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del nuevo régimen SERVIR, y además están “Totalmente de acuerdo” que mejorará sustancialmente la remuneración con la Ley SERVIR.

Por otro lado, el valor de 14 es el segundo en importancia e identifica a los encuestados que “Sí” se producirán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR y, además, están “De acuerdo” en el sentido que contarán con una mejor remuneración producto del nuevo régimen.

Tabla N° 43
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y el Encuestado Considera Que Una Alta Remuneración Es Motivo Para Captar Personal Efectivo Que Cumpla Con Los Objetivos Institucionales

Con Alta Remuneración se Consigue Personal Efectivo	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	11	2	20	33
Filas %	33.33%	6.06%	60.61%	100.00%
Columnas %	73.33%	33.33%	55.56%	57.89%
En desacuerdo	0	4	6	10
Filas %	0.00%	40.00%	60.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	66.67%	16.67%	17.54%
Indiferente	3	1	5	9
Filas %	44.44%	0.00%	55.56%	100.00%
Columnas %	26.67%	0.00%	13.89%	15.79%
Totalmente de acuerdo	0	0	4	4
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	11.11%	7.02%
Totalmente en desacuerdo	0	0	1	1
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	2.78%	1.75%
TOTAL	14	7	36	57
Filas %	26.32%	10.53%	63.16%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 43, el mayor valor es 20 e identifica a los encuestados que perciben que “Sí” se darán mejoras laborales una vez que se implemente el régimen SERVIR, pero que, además, se muestra “De acuerdo” en el sentido que una alta remuneración es motivo para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales.

El segundo valor más alto es 11 e relaciona a los que se muestran “Indiferentes” respecto a si habrá mejoras laborales con la implementación de la Ley SERVIR, y están “De acuerdo” que con una remuneración alta conseguirán personal que cumpla los objetivos propuestos por la Dirección Regional de Salud de San Martín.

Tabla N° 44

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Cuenta Con Las Herramientas Necesarias Para Cumplir Con Las Tareas y Metas Asignadas

Cuenta Con Las Herramientas Necesarias	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	6	2	14	22
Filas %	27.27%	9.09%	63.64%	100.00%
Columnas %	40.00%	28.57%	38.89%	37.93%
En desacuerdo	0	5	17	22
Filas %	0.00%	22.73%	77.27%	100.00%
Columnas %	0.00%	71.43%	47.22%	37.93%
Indiferente	5	0	2	7
Filas %	75.00%	0.00%	25.00%	100.00%
Columnas %	40.00%	0.00%	5.56%	13.79%
Totalmente de acuerdo	1	0	2	3
Filas %	33.33%	0.00%	66.67%	100.00%
Columnas %	6.67%	0.00%	5.56%	5.17%
Totalmente en desacuerdo	2	0	1	3
Filas %	66.67%	0.00%	33.33%	100.00%
Columnas %	13.33%	0.00%	2.78%	5.17%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 44 tiene una moda estadística de 17, y son los encuestados que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, pero que se muestran “En desacuerdo” cuando se les preguntó si actualmente cuentan con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas y metas

asignadas; es decir, carecen de los elementos necesarios para desarrollar su trabajo de manera óptima.

El segundo valor más alto es 14, y corresponde a los que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales después de implementado el régimen SERVIR, y manifiestan estar “De acuerdo” cuando se les preguntó si cuentan con las herramientas para hacer su trabajo.

Tabla N° 45
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado ha Percibido Oportunidades de Ascenso Durante su Tiempo de Servicio en la Institución

Ha Percibido Oportunidades de Ascenso	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	2	3	6	11
Filas %	27.27%	27.27%	45.45%	100.00%
Columnas %	20.00%	42.86%	13.89%	18.97%
En desacuerdo	0	3	12	15
Filas %	0.00%	20.00%	80.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	42.86%	33.33%	25.86%
Indiferente	12	1	9	22
Filas %	54.55%	4.55%	40.91%	100.00%
Columnas %	80.00%	14.29%	25.00%	37.93%
Totalmente en desacuerdo	0	0	9	9
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	27.78%	17.24%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 45 muestra una moda estadística de 12 y representa un empate en la vinculación de dos respuestas. La primera de ellas relaciona a los encuestados que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales con el régimen SERVIR, y se declara “En desacuerdo” cuando se le pregunta si ha percibido oportunidades de ascenso durante su tiempo de servicio en la institución. La

segunda relación es de aquellos que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales, pero se muestran “Indiferentes” ante las oportunidades de ascenso brindadas durante su permanencia en la institución.

El segundo mayor valor es 09 y se trata también de un empate ante las relaciones de: servidores que perciben que “Sí” habrá mejoras laborales, pero están “Totalmente en desacuerdo” ante oportunidades de ascenso brindadas por la institución; y los “Indiferentes”.

Tabla N° 46

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Cree Que de Implementarse la Ley SERVIR Los Ascensos Serán Por Meritocracia

Cree que Los Ascensos Serán Por Meritocracia	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	2	2	16	20
Filas %	10.00%	10.00%	80.00%	100.00%
Columnas %	20.00%	14.29%	44.44%	34.48%
En desacuerdo	0	2	3	5
Filas %	0.00%	40.00%	60.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	8.33%	8.62%
Indiferente	12	2	7	21
Filas %	57.14%	9.52%	33.33%	100.00%
Columnas %	80.00%	28.57%	19.44%	36.21%
Totalmente de acuerdo	0	0	9	9
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	25.00%	15.52%
Totalmente en desacuerdo	0	1	1	2
Filas %	0.00%	66.67%	33.33%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	2.78%	5.17%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 46 tiene como moda estadística el valor de 16 que identifica a los servidores que perciben que “Sí” se producirán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR y

que, al mismo tiempo, se muestran “De acuerdo” que con este nuevo régimen los ascensos serán por meritocracia.

El segundo mayor valor es 12 e identifica a los encuestados que se muestran “Indiferentes” ante las mejoras laborales que traerá consigo la implementación del régimen SERVIR, y que los ascensos se harán respetando la meritocracia de los candidatos. Esta respuesta corresponde a los que creen que con el nuevo régimen no se producirá ningún cambio y todo seguirá como actualmente se da.

Tabla Nº 47

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Cuenta Con Autonomía Para Tomar Decisiones en Relación Con Las Tareas Que Realiza

Cuenta Con Autonomía Para Tomar Decisiones	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	4	2	15	21
Filas %	23.81%	9.52%	66.67%	100.00%
Columnas %	33.33%	28.57%	38.89%	36.21%
En desacuerdo	0	4	13	17
Filas %	0.00%	23.53%	76.47%	100.00%
Columnas %	0.00%	57.14%	36.11%	29.31%
Indiferente	10	1	3	14
Filas %	71.43%	7.14%	21.43%	100.00%
Columnas %	66.67%	14.29%	8.33%	24.14%
Totalmente en desacuerdo	0	0	5	5
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	16.67%	10.34%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla Nº 47 posee una moda estadística de 15, que pertenesce a los encuestados que respondieron que perciben que “Sí” se tendrán mejoras laborales con el régimen SERVIR, y que se muestran “De acuerdo” cuando se les preguntó si cuentan con

autonomía para tomar decisiones en relación a las tareas que realizan.

La segunda mayor respuesta es de 13 encuestados, quienes “Sí” perciben que se llevarán a cabo mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, pero se muestran “Indiferentes” ante la interrogante si cuentan con autonomía para tomar decisiones respecto al trabajo que lleva a cabo. Esta respuesta llevaría a suponer que estos 13 servidores perciben que no cuentan con la autonomía suficiente para poder llevar a cabo sus tareas de la mejor manera, y las decisiones serían tomadas por los superiores.

Tabla N° 48

Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Cree Que la Actual Gestión Pública Está Muy Bien y no Debería Realizarse Ningún Tipo de Reforma

No Debería Realizarse Ningún Tipo de Reforma	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	0	0	3	3
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	8.33%	6.90%
En desacuerdo	1	6	12	19
Filas %	5.26%	31.58%	63.16%	100.00%
Columnas %	6.67%	85.71%	33.33%	32.76%
Indiferente	13	1	1	15
Filas %	86.67%	6.67%	6.67%	100.00%
Columnas %	86.67%	14.29%	2.78%	25.86%
Totalmente en desacuerdo	0	0	20	20
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	55.56%	34.48%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 48 se observa que el mayor valor es 20, cifra que representa a los encuestados que perciben que “Sí” se llevarán a cabo mejoras laborales con la implementación del régimen

SERVIR, y que se encuentran “Totalmente en desacuerdo” ante la creencia de que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ningún tipo de reforma

El segundo mayor valor es 13, cifra que representa a los encuestados que se muestran “Indiferentes” ante las mejoras laborales que se podrían dar con la implementación del régimen SERVIR, y también son “Indiferentes” ante la creencia de que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ningún tipo de reforma; es decir permanecer en el estado actual de cosas, lo cual es adverso ya que, a todas luces, es posible mejorar varios aspectos.

Tabla Nº 49
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si se le Han Presentado Situaciones Desafiantes al Encuestado Pudiendo Resolverlas Con Éxito

Pudo Resolver Con Éxito Situaciones Desafiantes	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	3	5	15	23
Filas %	16.67%	20.83%	62.50%	100.00%
Columnas %	26.67%	71.43%	41.67%	41.38%
En desacuerdo	1	1	7	9
Filas %	11.11%	11.11%	77.78%	100.00%
Columnas %	6.67%	14.29%	19.44%	15.52%
Indiferente	10	0	3	13
Filas %	76.92%	0.00%	23.08%	100.00%
Columnas %	66.67%	0.00%	8.33%	22.41%
Totalmente de acuerdo	0	1	10	11
Filas %	0.00%	9.09%	90.91%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	27.78%	18.97%
Totalmente en desacuerdo	0	0	1	1
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	2.78%	1.72%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 49 tiene una moda estadística de 15, valor que representa a los encuestados que piensan que “Sí” se producirán mejoras laborales con el régimen SERVIR, y al mismo tiempo están “De acuerdo” que sí han pasado por situaciones desafiantes que pudieron ser resultas con éxito.

El segundo mayor valor es 10 y corresponde a otra respuesta positiva, pues relaciona a los que contestaron que “Sí” perciben que las cosas mejorarán en el sentido laboral y se encuentran “Totalmente de acuerdo” que han pasado situaciones desafiantes en el centro de trabajo pero que pudieron ser resultas con éxito.

Tabla N° 50
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Está de Acuerdo Con la Aplicación de la Meritocracia en la Administración Pública

Está de Acuerdo Con la Aplicación de la Meritocracia	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	6	6	15	27
Filas %	22.22%	22.22%	55.56%	100.00%
Columnas %	40.00%	85.71%	41.67%	46.55%
En desacuerdo	0	1	2	3
Filas %	0.00%	33.33%	66.67%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	5.56%	5.17%
Indiferente	6	0	1	7
Filas %	87.50%	0.00%	12.50%	100.00%
Columnas %	46.67%	0.00%	2.78%	13.79%
Totalmente de acuerdo	2	0	17	19
Filas %	10.53%	0.00%	89.47%	100.00%
Columnas %	13.33%	0.00%	47.22%	32.76%
Totalmente en desacuerdo	0	0	1	1
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	2.78%	1.72%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La moda estadística de 17 que se observa en la Tabla N° 50, pertenece a los encuestados que perciben que “Sí” se llevarán a cabo mejoras laborales con la aplicación del régimen SERVIR, pero que están “Totalmente en desacuerdo” respecto a la aplicación de la meritocracia en la administración pública.

El segundo valor más alto es 15, valor que identifica a los encuestados que creen que se darán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, y que además se muestran “De acuerdo” con la aplicación de la meritocracia en la administración pública.

Tabla N° 51
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Cree Que Los Cargos son Ocupados de Acuerdo al Principio de Meritocracia en su Institución

Está de Acuerdo Con la Aplicación de Meritocracia	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	1	1	5	7
Filas %	14.30%	14.30%	71.40%	100.00%
Columnas %	13.33%	14.29%	13.89%	13.79%
En desacuerdo	4	3	11	18
Filas %	22.22%	16.67%	61.11%	100.00%
Columnas %	26.67%	42.86%	30.56%	31.03%
Indiferente	9	1	10	20
Filas %	45.00%	5.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	60.00%	14.29%	27.78%	34.48%
Totalmente en desacuerdo	0	2	10	12
Filas %	0.00%	16.67%	83.33%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	27.78%	20.69%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

En la Tabla N° 51 se distingue que la moda estadística es 11, valor que relaciona las respuestas de los encuestados que perciben que “Sí” se producirán mejoras laborales con la

implementación del régimen SERVIR, pero que además se muestran “En desacuerdo” cuando se les preguntó si creen que los cargos son ocupados de acuerdo al principio de meritocracia en la Dirección Regional de Salud de San Martín.

El segundo valor mayor es 10 y muestra un empate entre quienes perciben que la implementación del régimen SERVIR “Sí” habrá posibles mejoras laborales, y los que se muestran “Totalmente en desacuerdo” con la creencia de que los cargos son ocupados de acuerdo al principio de meritocracia. El otro valor similar es para los que señalan ser “Indiferentes” ante esta situación.

Tabla Nº 52
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras Laborales, y si el Encuestado Cree Que la Ley SERVIR Será Suficiente Para Contar Con Trabajadores Más Calificados

La Ley SERVIR es Suficiente	Percepción del Personal			Total
	Indiferente	No	Sí	
De acuerdo	0	1	22	23
Filas %	0.00%	4.35%	95.65%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	61.11%	39.66%
En desacuerdo	0	2	6	8
Filas %	0.00%	25.00%	75.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	16.67%	13.79%
Indiferente	13	3	0	16
Filas %	87.50%	12.50%	0.00%	100.00%
Columnas %	93.33%	28.57%	0.00%	27.59%
Totalmente de acuerdo	1	0	6	7
Filas %	14.29%	0.00%	85.71%	100.00%
Columnas %	6.67%	0.00%	16.67%	12.07%
Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3
Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	5.56%	6.90%
Total	14	7	36	57
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

La Tabla N° 52 tienen una moda estadística elevada que es de 22, valor que relaciona las repuestas de los encuestados que piensan que “Sí” se producirán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR en la institución, y además, manifiestan estar “De acuerdo” con la afirmación que la Ley SERVIR será suficiente para contar con trabajadores más calificados.

La segunda respuesta más recurrente fue de 13 personas que se muestran “Indiferentes” ante las posibles mejoras laborales producto de la implementación del régimen SERVIR, y la creencia de que con esta Ley es suficiente para contar con trabajadores más calificados.

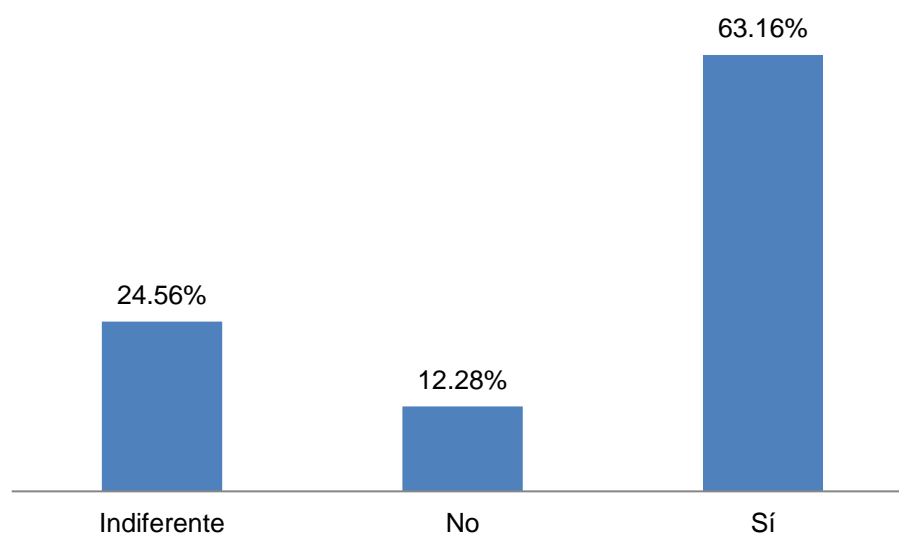
4.3 Análisis de las variables relevantes.

Tabla N° 53
El Personal Percibe Que la Implementación Del Régimen
SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener
Mejoras Laborales, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	14	24.56%	26.32%
No	7	12.28%	36.85%
Sí	36	63.16%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 27
 El Personal Percibe Que la Implementación Del Régimen
 SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener
 Mejoras Laborales, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

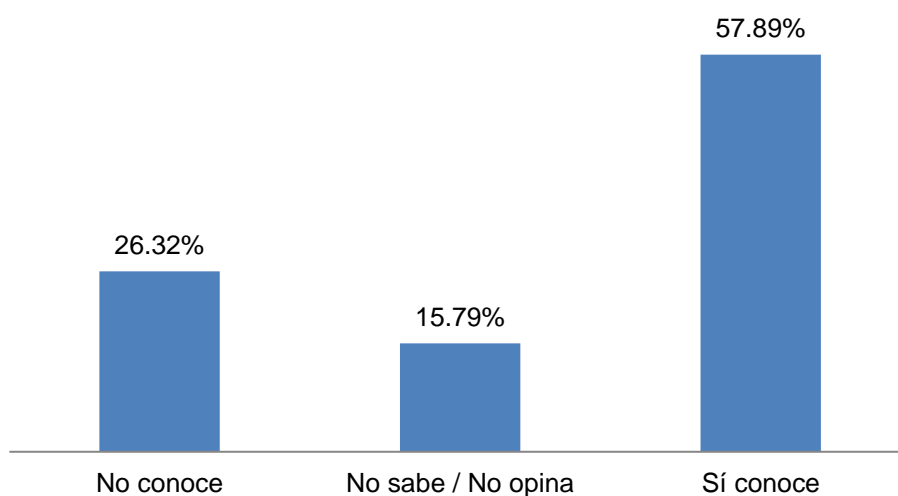
De acuerdo a lo observado en la Tabla N° 53, son 36 los encuestados que perciben que la implementación del Régimen SERVIR como una oportunidad para obtener mejoras laboras, cantidad que equivale al 63.16% de los encuestados. En ese mismo sentido, 14 servidores se mostraron “Indiferentes” y significan el 24.56% del total. Los que se mostraron en abierta negativa fueron 07 entrevistados, quienes respondieron que “No” perciben la implementación del régimen SERVIR como algo que traerá una mejora laboral.

Tabla N° 54
 Conocimiento del Personal Sobre la Implementación de la
 Ley SERVIR en la DIRESA San Martín, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No conoce	15	26.32%	26.32%
No sabe / No opina	9	15.79%	42.11%
Sí conoce	33	57.89%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 28
Conocimiento del Personal Sobre la Implementación de la
Ley SERVIR en la DIRESA San Martín, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

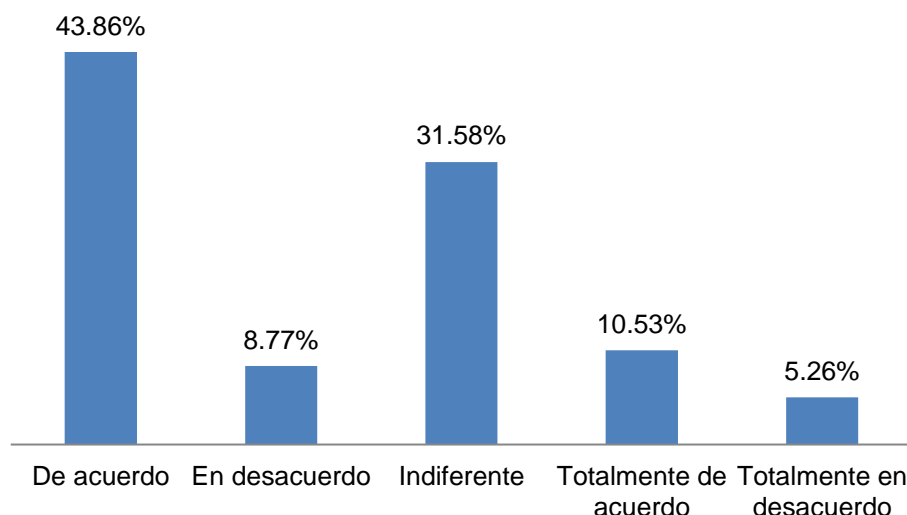
Según se puede ver en la Tabla N° 54, el 57.89% de los encuestados tenían conocimiento sobre la implementación de la Ley SERVIR en la Dirección Regional de Salud de San Martín a Mayo del 2019, periodo en el que se aplicó el instrumento de medición, porcentaje que representa a 33 encuestados. Asimismo, 15 servidores respondieron que “No conocen” sobre la implementación, que significa el 26.32% del total. Por último, 09 encuestados manifestaron que sobre el particular “No saben / No opinan” sobre la implementación del régimen y equivalen al 15.79% del total.

Tabla N° 55
El Personal Estaría de Acuerdo Con Incorporarse a la Ley SERVIR y Cambiarse de Régimen, Mayo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	25	43.86%	43.86%
En desacuerdo	5	8.77%	52.63%
Indiferente	18	31.58%	84.21%
Totalmente de acuerdo	6	10.53%	94.74%
Totalmente en desacuerdo	3	5.26%	100.00%
Total	57	100.00%	100.00%

Fuente: Instrumento de medición.

Gráfico N° 29
El Personal Estaría de Acuerdo Con Incorporarse a la Ley SERVIR y Cambiarse de Régimen, Mayo 2019



Elaboración: En base al Cuestionario.

El análisis derivado de la Tabla N° 55, demuestra que 25 personas, que representan al 43.86% de los encuestados, estarían de acuerdo con incorporarse a la Ley SERVIR y cambiarse del régimen actual de contratación, porque consideran que sería algo beneficioso para ellos. Por otro lado, 18 encuestados se mostraron indiferentes ante los beneficios de incorporarse al nuevo régimen (31.58%), 06 “Totalmente de acuerdo” (10.53%), 05 “En desacuerdo” (8.77%) y 03 “Totalmente en desacuerdo” (5.26%).

Tabla Nº 56
Relación Entre la Percepción del Personal Que la Implementación
Del Régimen SERVIR Como Una Oportunidad de Obtener Mejoras
Laborales, y si el Encuestado Espera Que Con la Ley SERVIR
Tendrá Mejor Remuneración, Estabilidad Laboral, y Los
Ascensos Serán Por Meritocracia

Respuesta	Percepción del Personal			Total	
	Indiferente	No	Sí		
Mejor Remuneración	De acuerdo	4	4	14	22
	Filas %	22.73%	13.64%	63.64%	100.00%
	Columnas %	33.33%	42.86%	38.89%	37.93%
	En desacuerdo	0	2	1	3
	Filas %	0.00%	80.00%	20.00%	100.00%
	Columnas %	0.00%	42.86%	2.78%	6.90%
	Indiferente	10	1	2	13
	Filas %	76.92%	7.69%	15.38%	100.00%
	Columnas %	66.67%	14.29%	5.56%	22.41%
	Totalmente de acuerdo	0	0	19	19
	Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
	Columnas %	0.00%	0.00%	52.78%	32.76%
	Total	14	7	36	57
	Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%
	Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Estabilidad Laboral	De acuerdo	7	1	15	23
	Filas %	34.78%	4.35%	60.87%	100.00%
	Columnas %	53.33%	14.29%	38.89%	39.66%
	En desacuerdo	0	3	2	5
	Filas %	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
	Columnas %	0.00%	42.86%	8.33%	10.34%
	Indiferente	7	1	4	12
	Filas %	58.33%	8.33%	33.33%	100.00%
	Columnas %	46.67%	14.29%	11.11%	20.69%
	Totalmente de acuerdo	0	0	10	10
	Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
	Columnas %	0.00%	0.00%	27.78%	17.24%
	Totalmente en desacuerdo	0	2	5	7
	Filas %	0.00%	28.57%	71.43%	100.00%
	Columnas %	0.00%	28.57%	13.89%	12.07%
Total	14	7	36	58	
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%	
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	
Ascensos Por Meritocracia	De acuerdo	2	2	16	20
	Filas %	10.00%	10.00%	80.00%	100.00%
	Columnas %	20.00%	14.29%	44.44%	34.48%
	En desacuerdo	0	2	3	5
	Filas %	0.00%	40.00%	60.00%	100.00%
	Columnas %	0.00%	28.57%	8.33%	8.62%
	Indiferente	12	2	7	21
	Filas %	57.14%	9.52%	33.33%	100.00%
	Columnas %	80.00%	28.57%	19.44%	36.21%
	Totalmente de acuerdo	0	0	9	9
	Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
	Columnas %	0.00%	0.00%	25.00%	15.52%
	Totalmente en desacuerdo	0	1	1	2
	Filas %	0.00%	66.67%	33.33%	100.00%
	Columnas %	0.00%	28.57%	2.78%	5.17%
Total	14	7	36	57	
Filas %	25.86%	12.07%	62.07%	100.00%	
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

Fuente: Instrumento de medición.

De acuerdo con lo observado en la Tabla N° 56, se puede afirmar que el personal “Sí” percibe que se producirán mejoras laborales con la implementación del régimen SERVIR, ya que se encuentran “Totalmente de acuerdo” respecto a la afirmación que con esto mejorará la remuneración (moda estadística igual a 19), también se muestran “De acuerdo” con que gozarán de estabilidad laboral (moda estadística igual a 15), y están “De acuerdo” con que los ascensos se darán por meritocracia (moda estadística igual a 16). En tal sentido, existe la percepción de que la implementación del régimen SERVIR será positivo para el personal de la institución.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a lo planteado por Ramió (1999) en la “Teoría de la Organización y Administración Pública”, las administraciones públicas son organizaciones que deben estar al servicio de las respectivas comunidades, para ello tienen que ir innovando y poniéndose a la vanguardia conforme se producen los cambios. En este sentido, el régimen SERVIR busca contar y seleccionar a las personas adecuadas, privilegiando la meritocracia, para que sean ellas las encargadas de brindar el servicio requerido. Bajo ese punto de vista, el referido régimen contempla varios aspectos evolutivos de la administración moderna, que ha sido creado en el Perú desde hace pocos años pero conscientes de que la administración pública debía cambiar, y debía ser percibida no como la propiedad del gobernante de turno para dar trabajo a los que le apoyaron en la campaña. En ese sentido, cuando se preguntó al servidor de la Dirección Regional de Salud si conocía este régimen, la respuesta fue positiva. Más aún, el 57.89% de los encuestados respondió que “Sí conoce” sobre la implementación de este régimen en la Dirección Regional de Salud de San Martín. Pero, como todo cambio, siempre existen personas contrarias al mismo; así, el 26.32% respondió que “No conoce” sobre la implementación del nuevo régimen; y el 15.79% dijo que “No sabe / No opina”. Por otro lado, el 63.16% de los servidores entrevistados percibe una oportunidad de mejora laboral con la implementación del régimen servir, lo que resulta positivo a todas luces. Dicho de otra manera, los trabajadores son realistas en el sentido que la institución no puede quedar a la zaga en cuanto a los cambios positivos que la hagan más eficiente, ya que el gran beneficiario es el usuario.

En ese mismo sentido, Mayo (2001) postuló la “Teoría de la Relaciones Humanas”, en la que señala que el trabajo es una actividad que contempla sobre todo relaciones sociales, y que el comportamiento del servidor público debe responder a las normas de esta sociedad más

que a la remuneración o salario, caso contrario estaría desnaturalizando su esencia como servidor público. Dentro de las normas que rigen estas relaciones se encuentra la que está en la Constitución Política del Perú, que dice que la persona es el fin supremo de la sociedad. En tal sentido, el servidor público es la mano del Estado que toca al usuario, y es a él a quien se debe. Para ello debe estar convenientemente capacitado y ser muy competente en todo sentido. Los cargos o puestos públicos deben cubiertos los de acuerdo a los méritos del postulante. Es por ello que, cuando en la presente tesis se preguntó a los encuestados si están de acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la administración pública, el 47.37% se mostró “De acuerdo”, lo que indicaría que existe cierta permeabilidad para aceptar los cambios que propugna el nuevo régimen SERVIR.

Por otro lado, Pacco y Sisa (2018) llevaron a cabo una investigación en la que destacan que los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa no conocen, o conocen de manera insuficiente, la Ley de Servicio Civil (SERVIR); en tal sentido, al desconocer rechazan su implementación por que le ven como algo perjudicial. Para cambiar esta percepción, los responsables han debido cambiar de estrategia procediendo a capacitar a los servidores públicos mediante diferentes instrumentos, y así dar a conocer los beneficios y bondades de este nuevo régimen. El punto en discordia es que el nuevo régimen prioriza la meritocracia, y la gran mayoría de ellos entraron por pertenecer a la agrupación política de turno que llegaba al poder y se fueron quedando. Una situación totalmente diferente se describe en la presente tesis, ya que los trabajadores no solo conocen el régimen SERVIR, sino que saben que se podría implementar en un breve plazo en la Dirección Regional de Salud de San Martín, y con ello perciben que se permitiría finalizar el desorden en materia de contratación del personal, remuneraciones, capacitación y cumplimiento de metas, tal como lo expresó el 52.63% de los encuestados cuando se aplicó el instrumento de medición, correspondiendo a 30 encuestados. Lo que si resulta preocupante es que el 22.81% de los servidores se muestran

“Indiferentes” ante los cambios que se llevarían a cabo con el régimen SERVIR. Es preciso señalar que el 10.53% manifestó estar “Totalmente de acuerdo” con los cambios planteados y con el orden del sector.

De la misma forma, Vásquez (2017) sostuvo en un estudio que la implementación de la Ley de Servicio Civil no afectaba la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, ya que es un derecho obtenido por el trabajador a lo largo del tiempo; siendo así, esta Ley coexistiría con los diferentes regímenes existentes a la fecha de su implementación, por lo que no cumpliría con el objetivo de mantener una solo régimen de contratación de los servidores públicos. La relación con la presente investigación radica en que, en ésta, los encuestados mayoritariamente (40.35%) manifestaron que esperan contar con estabilidad laboral ante la implementación del nuevo régimen SERVIR. Sin embargo, el 21.05% de los encuestados se mostraron “Indiferentes”, pero el 17.54% dijo estar “Totalmente de acuerdo” con que se respetará la estabilidad laboral ante la implementación del nuevo régimen. En sentido opuesto, el 12.28% dijo estar “Totalmente en desacuerdo” y el 8.77% “En desacuerdo”. Como se puede apreciar, las respuestas positivas superan a las negativas, por lo que se percibe la implementación como totalmente viable.

Asimismo, en la investigación llevada a cabo por Beltrán (2013), da a conocer que en el Perú existen diferentes regímenes para contratar a los servidores públicos, lo que origina un caos. Pero, casi todos, toman muy poco o nada en cuenta la preparación del candidato para el puesto; sino, responde más bien a favores políticos que resultan del compromiso del candidato cuando es elegido autoridad. Y, obviamente, una persona improvisada en el cargo no va a rendir como se espera, trayendo muy a menos el prestigio de la administración pública. Esta investigación se relaciona con la presente tesis, pues en esta se evidencia que, actualmente, en la Dirección Regional de Salud de San Martín existen cuatro regímenes bajo los cuales fueron contratados, prevaleciendo la modalidad de “Locador”, ya que concentra el 49.12% del total de los encuestados, que es igual a 28 personas; la segunda modalidad más

usada es la contratación bajo el régimen D. Leg. N° 276 con 15 trabajadores, que significan el 26.32% del total; luego está los contratados por CAS que son 13 servidores y es igual al 22.81% del total. Por último, cabe mencionar que existe un trabajador contratado bajo el régimen SERVIR, y representa el 1.75% del total.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

1. La Dirección Regional de Salud de San Martín debe llevar a cabo un programa de difusión, sensibilización y de dar a conocer a los servidores sobre lo que es la Ley y el régimen de Servicio Civil (SERVIR), qué objetivos persigue, qué bondades tienen y qué beneficios se podrían derivar de él a favor del trabajador y de usuario del servicio. Esto es muy importante, ya que muchas veces la oposición a implementar algo viene principalmente por desconocimiento. En ese sentido, un trabajador convenientemente informado puede tomar la mejor decisión.
2. Una vez que se haya decidido implementar la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín, esta institución debe capacitar al personal para que el proceso de transición sea lo menos traumático posible, buscando rescatar a la mayor cantidad de trabajadores posibles pero que cumplan con el perfil y las exigencias del nuevo régimen. El mensaje debe ser que el actual servidor público debe responder a las exigencias y cambios de los tiempos actuales, para ello debe estar convenientemente capacitado y preparado para ocupar un puesto, evitándose las improvisaciones pues a lo único que conllevan es al uso no racional de los recursos y una atención inadecuada e inoportuna a los usuarios.
3. Profesionalizar al servidor público o seleccionar personal profesional de acuerdo al cargo a ocupar. En caso de mostrar resistencia por parte del personal actual, disuadirle que con el nuevo sistema mejorará su situación en todos los aspectos, no solo en lo referente a remuneraciones sino también en cuanto a crecimiento profesional, respeto a la meritocracia para ocupar los cargos, mejor atención al usuario, entre otros. En caso que los

trabajadores antiguos se resistan al cambio, lamentablemente deberá cambiados.

4. Cuando se haya logrado implementar el régimen SERVIR en la Dirección Regional de Salud de San Martín, se deberá elaborar un programa anual de capacitación al personal tendiente a mantenerle actualizado y operativo al 100% bajo la óptica del nuevo servidor público. Para ello, la institución tendrá que gestionar el presupuesto respectivo. Las capacitaciones se harán en horario que o interfiera la normal atención del público usuario, ni la paralización de los servicios.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. El personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín “Sí” percibe a la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, habiendo respondido en este sentido el 63.16% de los encuestados. Por otro lado, el 24.56% se mostró “Indiferente” ante las posibles mejoras, y el 12.28% dijo percibir que “No” se producirán las referidas mejoras.
2. El 57.89% de los encuestados, tiene conocimiento de la Ley de Servicio Civil (SERVIR), y de que ésta se implementará en la Dirección Regional de Salud de San Martín, lo que resulta positivo. Sin embargo, no cuentan con mayor información en relación a los procesos de implementación y el grado de avance de las gestiones que el Gobierno Regional debe realizar como ente rector, de tal manera que el sector pueda iniciar el periodo de implementación en un tiempo corto. Asimismo, el 26.32% de los encuestados mencionó que “No conoce” el nuevo régimen ni su implementación, y el 15.79% respondió que “No sabe / No opina”.
3. En la actualidad, el personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín viene prestado sus servicios contratado bajo cuatro regímenes laborales diferentes. Pero, el 43.86% estaría dispuesto a incorporarse a la Ley de Servicio Civil (SERVIR) y cambiarse del régimen actual, pues perciben que tendrán oportunidad de obtener mejoras laborales, tales como crecimiento profesional que muchos manifiestan no haber tenido durante su permanencia en la institución, oportunidad de percibir mayores beneficios de lo obtenido actualmente y estabilidad laboral que se evidencia no existe en la institución, por lo que es importante resaltar que casi la mitad de colaboradores. En otro sentido, el 31.58% dijo ser “Indiferente”, el 10.53% estuvo “Totalmente de acuerdo”, el 8.77% “En desacuerdo”, y el 5.26% “Totalmente en desacuerdo”.

4. El personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín “Sí” percibe a la implementación del régimen SERVIR como una oportunidad de obtener mejoras laborales, y una de ellas es una mejor remuneración, afirmación basada en la moda estadística de 19 servidores que se mostraron “Totalmente de acuerdo”. Del mismo modo, consideran que gozarán de estabilidad laboral, evidenciada en la moda estadística de 15 para los que respondieron estar “De acuerdo”. Asimismo, existe la percepción de que los ascensos se darán por meritocracia, según lo demostrado mediante la moda estadística de 16 servidores que manifestaron estar “De acuerdo”.

5. El perfil del actual servidor de la Dirección Regional de Salud de San Martín es el siguiente: tiene “Entre 25 – 29 años” (24.56%), es de sexo “Femenino” (66.67%), el grado de instrucción es “Universitaria” (68.42%), viene trabajando en la institución “Entre 1 y menos de 3 años” (36.84%), y fue contratado bajo el régimen laboral de “Locador” (49.12%).

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar de manera oportuna las gestiones que conlleven al sector a una pronta implementación de la Ley de Servicio Civil en la región, de manera que el retraso no continúe y permita nivelarse con las instituciones que se encuentran actualmente implementadas o en proceso de implementación. Debido a ello, se debe otorgar toda la información posible a los servidores que vienen laborando en la institución, para que estén preparados a los cambios que se vienen y se adecuen en el más breve plazo.
2. Se recomienda llevar a cabo capacitaciones dirigidas a los servidores sobre los alcances del nuevo régimen SERVIR, así como los objetivos de la Ley, beneficios, condiciones, los pro y contras para el personal que se encuentra actualmente contratado bajo modalidad del D.L 276 (nombrados) y D.L 1057 (CAS), Locadores, de manera que conozcan la Ley, ya que existe todavía un porcentaje del personal que desconocen el tema.
3. Se recomienda que la Dirección Regional de Salud San Martín sensibilice al personal en cuanto al crecimiento profesional, éste debe formar parte de las instituciones que cumplen a cabalidad el principio de meritocracia a la hora de asignar puestos, debe premiar a aquellos que cumplen con el perfil del puesto y realizan sus funciones con ahínco, y debe motivar a aquellos que muestran renuencia y conformismo en los cargos asumidos hasta la actualidad.
4. Se recomienda brindar información correcta de los procesos y cambios que podría atravesar la institución a la hora de implementarse la ley SERVIR, para que no tome a nadie por

sorpresa; así como capacitar al personal involucrado en el tema y los procesos que siguen durante la implementación.

5. Se recomienda orientar al servidor público a un servicio con calidad que brinde resultados significativos y que este se traduzca en resultados importantes, pero sobre todo visibles dentro de la comunidad ya que estos deben estar orientados al servicio del ciudadano, quienes merecen recibir un servicio público adecuado y de manera digna.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beltrán, L. (2013). “Problemática De La Existencia De Distintos Regímenes De Contratación De Personal En El Estado”. (Tesis Magistral). Lima: Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bruner, J. (1960 – 1966). “Teoría del Aprendizaje Por Descubrimiento”. (Investigación Científica). Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Cánepa, C. y Ocampos, F. (2017). “Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes”. (Tesis de Grado). Tumbes: Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes.
- Condezo, M. (2012). “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios”. (Tesis de Grado). Lima: Universidad Privada Norbert Wiener S.A.
- Delgado, C. (2016). “La Coordinación Interinstitucional en la Implementación de la Reforma del Servicio Civil: el Proceso de Tránsito, en el Gobierno Nacional, Período 2014 - 2015”. (Tesis Magistral). Lima: Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Koffka, K.; Kohler, W. y Wertheimer, M. (2012). “La Teoría de la Gestalt y la Percepción”. (Investigación Científica). Alemania: Facultad de Psicología de la Universidad de Berlín.

- Llerena, B. (2015). "Ley de Servicio Civil y Sus Implicancias Sociales en el Perú". (Tesis Doctoral). Arequipa: Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica de Santa María.
- Ruíz, R. (2016). "Influencia de la Gestión Logística en la Rentabilidad de la Empresa Embotelladora La Selva S.A., Periodo 2011 – 2015". (Tesis Magistral). Iquitos: Programa de Maestría en Gestión Empresarial de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Mayo, E. (2001). "Teoría de las Relaciones Humanas". (Investigación Científica). EE. UU.: Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard.
- Pacco, J. y Sisa, R. (2018). "Relación Entre el Nivel de Conocimiento y las Actitudes de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Arequipa Hacia la Ley del Servicio Civil, 2016". (Tesis de Grado). Arequipa: Facultad de Relaciones Industriales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Ramió, C. (1999). "Teoría de la Organización y Administración Pública". (Investigación Científica). España: Facultad de Ciencias Políticas de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.
- Sincero, S. (2011). "La Teoría Cognitiva del Aprendizaje". (Investigación Científica). EE. UU.: Facultad de Educación de Liberty University.
- Terrones, R. (2017). "Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca".

(Tesis de Grado). Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Trefogli, G. (2013). "Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público: Estudio de Caso Sobre el Desarrollo de Evaluaciones de Conocimientos en el Servicio Civil Peruano". (Tesis de Grado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vásquez, H. (2017). Ley del Servicio Civil y su Implicancia en la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la GERESA Lambayeque. (Tesis de Grado). Chiclayo: Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán.

A N E X O S

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
"Estudio de la Percepción del Personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín Sobre la Implementación de la Ley de Servicio Civil, Periodo Mayo 2019".	<p>General ¿Cuál es la percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019?</p>	<p>General Determinar la percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019.</p>	<p>General El personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín percibe la implementación del régimen del Servicio Civil, como una oportunidad de obtener mejoras laborales, en el periodo mayo 2019.</p>	<p>Tipo de investigación. Cuantitativo.</p>	<p>Población. 57 Servidores de la Dirección Regional de Salud de San Martín.</p>	Cuestionario.
	<p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de conocimiento del personal sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud San Martín, en el periodo mayo 2019? ¿Qué disposición existe en el personal de la Dirección Regional de Salud San Martín a incorporarse al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019? ¿Cuál es la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud San Martín para ingresar al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019? 	<p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de conocimiento del personal sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín, en el periodo mayo 2019. Identificar la disposición del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín a incorporarse al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019. Identificar la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín para ingresar al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019. 	<p>Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> El personal de la Dirección Regional de Salud San Martín percibe la implementación del régimen del Servicio Civil, como una oportunidad de obtener mejoras laborales, en el periodo mayo 2019. El 80% del personal de la Dirección Regional de Salud San Martín está dispuesto a incorporarse al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019. El personal de la Dirección Regional de Salud San Martín espera mejor remuneración, estabilidad laboral, ascensos por meritocracia con la implementación de la Ley de Servicio Civil, en el periodo mayo 2019. 	<p>Diseño de investigación. Diseño No experimental de tipo Correlacional.</p>	<p>Procesamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La información recopilada fue procesada con Excel para Windows. ➤ Se elaboraron las tablas y gráficos para el análisis. ➤ Se calculó el coeficiente de correlación y el de determinación ➤ Se elaboró el Informe Final de Tesis para su sustentación. 	

Anexo 02. Tabla de operacionalización de variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Implementación de la Ley de Servicio Civil.	Puesta en vigencia de la Ley de Servicio Civil en la Dirección Regional de Salud de San Martín.	Variable independiente (X): Implementación de la Ley de Servicio Civil.	a) Percepción de la implementación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprueba. ➤ Desaprueba ➤ Le da igual 	Cuestionario
Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín.	Impresión o intuición del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín sobre la implementación de la Ley de Servicio Civil.	Variable Dependiente (Y): Percepción del personal de la Dirección Regional de Salud de San Martín.	a) Mejora del nivel salarial.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejora ➤ Empeora ➤ Permanece igual 	Cuestionario
			b) Estabilidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estable ➤ Estable a medias ➤ Inestable 	Cuestionario
			c) Respeto a la meritocracia.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprueba ➤ Desaprueba ➤ No precisa 	Cuestionario
			d) Vulneración de los derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sí ➤ No ➤ No precisa 	Cuestionario

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos.

(Sólo trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín)

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombres _____ y _____ Apellidos: _____

Edad: _____

Sexo: Masculino Femenino

Grado de Instrucción: Sin Instrucción Primaria

Secundaria

Técnica Universitaria

Área o Unidad en la que labora: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo que labora en la DIRESA: Menos de 01 año

Entre 01 y 03 años Entre 03 y 05 años Más de 05 años

Régimen bajo el cual se encuentra laborando: D. Leg. 276

CAS Locador

SERVIR

1) ¿Cree usted que es necesario implementar la Ley de Servicio Civil en la DIRESA San Martín?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo

Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

2) ¿De implementarse la Ley de Servicio Civil, usted cree que permitirá contratar personal idóneo en cargos públicos para mejorar la calidad de los servicios que oferta el Estado?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

3) De los objetivos del régimen del Servicio Civil, ¿cree usted que permitirá finalizar el desorden en materia de contratación, remuneración, capacitación y cumplimiento de metas?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

4) De implementarse la Ley de Servicio Civil, ¿considera usted que tendrá mayores beneficios?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

5) ¿Considera usted al régimen de Servicio Civil como una oportunidad de crecimiento profesional?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

6) Al implementarse el régimen del Servicio Civil en su sector, ¿usted considera que sus derechos laborales serán vulnerados?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

7) ¿Considera usted que es importante la implementación del régimen de Servicio Civil en su sector?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

8) ¿Usted estaría de acuerdo con Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

9) ¿Considera usted que los servidores públicos deben ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

10) ¿Considera usted que el personal debe ser evaluado al finalizar cada periodo y de acuerdo con las metas y compromisos medir su desempeño?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

11) ¿La remuneración económica que percibe actualmente está acorde con las actividades que realiza?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

12) De existir un régimen único de contratación en el sector público, ¿considera que una alta Remuneración / Compensación es motivo suficiente para captar personal efectivo que cumpla con los objetivos institucionales?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

13) ¿Considera usted que cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con las tareas encomendadas diariamente, así como con las metas asignadas?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

14) ¿Usted ha percibido oportunidades de Ascenso durante su tiempo de servicio en la institución?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

15) De implementarse la Ley Servir en su sector, ¿usted cree que se aplicará un régimen disciplinario severo?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

16) En el cumplimiento de sus funciones, ¿cuenta con la autonomía que necesita para tomar decisiones en relación con las tareas que realiza?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

17) ¿Usted cree que la actual gestión pública está muy bien y no debería realizarse ningún tipo de reforma?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

18) En su actual puesto de trabajo, ¿se le han presentado situaciones que hayan desafiado sus conocimientos, habilidades y destrezas pudiendo resolver la situación con éxito?

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo
Indiferente De Acuerdo Totalmente de Acuerdo

Muchas gracias!!!!