

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



TESIS

**Ley del servicio civil y la resistencia al cambio del servidor civil
a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional
Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018**

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

AUTORES:

Br. Guevara Flores, Jhonatan Yair

Br. Ramirez Silupu, Milthon Alberto

AREA: Ciencias Sociales

SUB AREA: Ciencias Políticas

DISCIPLINA: Administración Pública

ASESOR:

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfrehth

TUMBES, PERÚ

2019



Universidad Nacional de Tumbes
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela Académica Profesional de Administración

T E S I S

**Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor
Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional
Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018**

Para Optar el Título Profesional de

ADMINISTRACIÓN

Presentado por:

Br. Guevara Flores, Jhonatan Yair

Br. Ramirez Silupu, Milthon Alberto

TUMBES - 2019

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Jhonatan Yair Guevara Flores, identificado con DNI N° 71985835 y Milthon Ramirez Silupu, identificado con DNI N° 73433838, Bachilleres en Ciencias Económicas – mención en Administración, con la tesis titulada “Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018”, declaro que el presente trabajo de investigación que presentamos es de nuestra autoría y que no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona acerca de esta tesis, no habiéndose utilizado fuente sin ser citadas debidamente, mediante norma APA sexta edición. Asimismo, se declara que la redacción y los resultados presentados en esta tesis, es producto de nuestro trabajo con apoyo de nuestro asesor de tesis, siendo datos reales que se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Jhonatan Yair Guevara Flores
DNI N° 71985835

Milthon Alberto Ramirez Silupu
DNI N° 73433838

ACTA DE REVISIÓN Y DEFENSA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN A LAS BACHILLERES EN ADMINISTRACIÓN: JHONATAN YAIR GUEVARA FLORES y MILTHON ALBERTO RAMÍREZ SILUPU.

Habiendo verificado y comprobado que los sustentantes cuentan con el grado académico de bachiller en Administración; se inició la defensa del Proyecto de Tesis a las once horas del miércoles veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador Mg. SANTOS ISABEL RAMÍREZ NUÑEZ (**Presidente**); Mg. JOSÉ VITERBO ÁLAMO BARRETO (**Secretario**); Mg. RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO (**vocal**) y Mg. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA (**Asesor**), con el propósito de calificar la sustentación del informe final de tesis titulado: "Ley Del Servicio Civil Y La Resistencia Al Cambio Del Servidor Civil A Plazo Indeterminado Del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) – Tumbes 2018", para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**.

Después de formuladas las preguntas por cada uno de los miembros del jurado y absueltas las mismas por los sustentantes se asignó el calificativo de:

APROBADO - MUY BUENO

Siendo las 12:10, del mismo día se dio por concluido el acto de sustentación, dando a conocer el resultado de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para mayor veracidad de lo manifestado, firmamos la presente en señal de conformidad.


Mg. SANTOS ISABEL RAMÍREZ NUÑEZ
Presidente


Mg. JOSÉ VITERBO ÁLAMO BARRETO
Secretario


Mg. RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO
Vocal


Mg. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA
Asesor



DEDICATORIA

A DIOS por darme la sabiduría,
guiarme y darme las fuerzas para
seguir adelante y luchar contra las
adversidades,

A mis familiares, a mis padres y
hermanos por poner toda su confianza,
consejos, amor y apoyarme siempre en
mi vida cotidiana y en lo profesional.

A todas las personas que han hecho lo
posible para cumplir este objetivo y
realizar este proyecto en especial a mi
compañero y amigo de tesis Milthon
Alberto Ramirez Silupu.

Jhonatan Yair Guevara Flores

El Presente trabajo está dedicado a
DIOS por permitirme vivir momentos
únicos e importantes, como este.

A mis padres y hermanos, porque son
las personas que siempre me muestran
apoyo incondicional que me permiten
crecer personalmente y
profesionalmente

A todas las personas que me animan
en este constante y arduo trabajo de
superación, uno de ellos a mi
compañero y amigo de tesis Jhonatan
Yair Guevara Flores

Ramirez Silupu Milthon Alberto

AGRADECIMIENTO

Al Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya, por los consejos, apoyo y el asesoramiento en el desarrollo de este proyecto de investigación.

Al personal del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, por su tiempo y comprensión y participación para realizar y llevar a cabo ese proyecto de investigación.

A nuestro Jurado calificador de este proyecto de investigación al Mg. Santos Isabel Ramírez Nuñez, al Mg. José Viterbo Alamo Barreto y al Mg. Rubén Edgardo Carrillo Infante, por su apoyo y sugerencia para perfeccionar la presente investigación.

CERTIFICACIÓN

Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya.

Docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento Académico de Administración

CERTIFICA:

Que el Proyecto de Tesis: “LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DEL SERVIDOR CIVILES A PLAZO INDETERMINADO DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES (PEBPT), TUMBES 2018”; presentado por los bachilleres en Ciencias Económicas con mención en Administración: Guevara Flores Jhonatan Yair y Ramirez Silupu Milthon Alberto, han sido asesorados por mi persona, por tanto queda autorizado para su presentación e inscripción a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Mg. Armestar Amaya Alex Alfreth
Asesor del Proyecto de Tesis

RESPONSABLES

Br. Guevara Flores Jhonatan Yair

EJECUTOR

Br. Ramirez Silupu Milthon Alberto

EJECUTOR

Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya

ASESOR

JURADO CALIFICADOR
RESOLUCIÓN DECANAL 058 -2019/UNTUMBES-FCCEE

Mg. Santos Isabel Ramirez Nuñez
Presidenta

Mg. José Viterbo Alamo Barreto
Secretario

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
Vocal

I. INFORMACIÓN GENERAL

1. TITULO:

- 1.1. Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018

2. AUTORES:

- Apellido y Nombre : Guevara Flores Jhonatan Yair
- Escuela : Administración
- Condición : Bachiller mención en Administración.
- Apellido y Nombre : Ramirez Silupu Milthon Alberto
- Escuela : Administración
- Condición : Bachiller mención en Administración.

3. ASESOR.

- 3.1. Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya

4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- 4.1. De acuerdo al fin: Aplicada
- 4.2. De acuerdo al enfoque: Descriptiva

5. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- 5.1. Área: Administración de Recursos Humanos
- 5.2. Línea: Gestión de Recursos Humanos

6. LOCALIDAD DE LA EJECUCIÓN:

- 6.1. Región: Tumbes
- 6.2. Departamento: Tumbes
- 6.3. Empresa/Entidad: Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT).

7. PERIODO DE EJECUCIÓN:

- 7.1. Fecha de Inicio: 15 Diciembre del 2018
- 7.2. Fecha de finalización: 15 Marzo del 2019

8. COSTO TOTAL Y FINANCIAMIENTO:

- 8.1. Costo total: el presupuesto total de proyecto es de S/ 2,631.20
- 8.2. Financiamiento: Financiamiento propio

9. FECHA DE PRESENTACION.

- 9.1. 05 diciembre de 2018

CONTENIDO

I. INFORMACIÓN GENERAL	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
II. PLAN DE INVESTIGACIÓN.	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación.....	3
2. MARCO REFERENCIAL DEL PROBLEMA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Base teórica científica.....	11
2.3. Definiciones de términos básicos:	50
3. HIPÓTESIS, VARIABLES Y OBJETIVOS.....	52
3.1. Formulación de la hipótesis.....	52
3.2. Variables y Operacionalización.....	52
3.3. Objetivos:.....	53
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	54
4.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	54
4.2. Población, muestra y muestreo:.....	54
4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos:	55
4.4. Plan de procesamiento y análisis de información:	58
5. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	59
6. DISCUSIÓN.....	80
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
III. ACTIVIDADES Y PREVISION DE RECURSOS	89
1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	89
2. PRESUPUESTO.....	90
3. FINANCIAMIENTO.....	90
IV. ANEXOS	91

TABLA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 02: Nuevo Régimen del Servicio Civil.....	59
GRÁFICO N° 03: Servicio Civil a Través del Concurso Público.....	60
GRÁFICO N° 04: Evaluaciones para Proceso de Progresión.....	61
GRÁFICO N° 05: Evaluación del Rendimiento.....	62
GRÁFICO N° 06: Etapa de Inducción.....	63
GRÁFICO N° 07: Desarrollo Profesional.....	64
GRÁFICO N° 08: Beneficios Laborales.....	65
GRÁFICO N° 09: Formación Profesional y Laboral.....	66
GRÁFICO N° 10: Evaluación de Desempeño.....	67
GRÁFICO N° 11: Desempeño Laboral.....	68
GRÁFICO N° 12: Desempeño.....	69
GRÁFICO N° 13: Seguridad Laboral.....	70
GRÁFICO N° 14: Cambio en la Institución.....	71
GRÁFICO N° 15: Beneficios Económicos.....	72
GRÁFICO N° 16: Rotación.....	73
GRÁFICO N° 17: Cambio Dentro de la Institución.....	74
GRÁFICO N° 18: Perfil del Puesto.....	75
GRÁFICO N° 19: Cambio.....	76
GRÁFICO N° 20: Toma de Decisiones en la Alta Dirección.....	77
GRÁFICO N° 21: Relación Laboral.....	78

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, tiene como objetivo establecer la influencia de la ley del servicio civil y la resistencia del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) – 2018; para lo cual se formuló la siguiente pregunta ¿Cómo Influye la Ley del Servicio Civil en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018? Para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva, en donde se tomó una población finita, por la que estuvo conformada por 110 trabajadores pertenecientes al Decreto Legislativo 728, entre profesionales, técnicos y auxiliares de la institución del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), por ser una población pequeña y además homogénea debido al régimen 728 se utilizó la totalidad de la población; aplicando el diseño no experimental transversal y para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 20 preguntas.

Los resultados obtenidos por los instrumentos aplicados en la presente investigación determina que Ley del servicio civil influye de manera negativa en la resistencia al cambio por parte del servidor civil 728 de la institución del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), esto se debe que el servidor civil determina que se vería perjudicado todos sus beneficios obtenidos por su tiempo de trabajo y que para ellos migrar al nuevo régimen sería reiniciar su periodo laboral. Por lo que se han proyectado estrategias tales como implementar el Plan de Desarrollo de Personas, fortalecer su ambiente laboral, motivar al personal a realizar sus labores cotidianas, incluirlos y tomar en cuentas sus opiniones y/o sugerencias y que les permitan al servidor civil conocer a fondo los beneficios que les brinda a integrarse a la nueva reforma del servicio civil.

Palabras claves: ley del servicio civil, resistencia al cambio

ABSTRACT

In this research work, it aims to establish the influence of the civil service law and the resistance of the civil servant for an indeterminate term of the Special Binational Project Puyango Tumbes (PEBT) - 2018; for which the following question was asked: How does the Civil Service Law Influence the resistance to change of the civil servant for an indeterminate term of the Special Binational Project Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018?. For this, a descriptive type investigation was carried out, where a finite population was taken, for which it was made up of 110 workers belonging to Legislative Decree 728, among professionals, technicians and auxiliaries of the institution of the Puyango Tumbes Special Binational Project (PEBPT) , because it is a small and also homogeneous population due to the 728 regime, the entire population was used; applying the non-experimental cross-sectional design and a questionnaire of 20 questions

Was used for data collection. The results obtained by the instruments applied in the present investigation determine that the Civil Service Law has a negative influence on the resistance to change by the civil servant 728 of the institution of the Special Binational Project Puyango Tumbes (PEBPT), this is because the civil servant determines that all their benefits obtained by their working time would be harmed and that for them to migrate to the new regime would be to restart their working period. Therefore, strategies such as implementing the People Development Plan, strengthening their work environment, motivating staff to carry out their daily work, including them and taking into account their opinions and / or suggestions and allowing the civil servant to know in depth the benefits that it offers them to be integrated into the new civil service

Reform. Keywords: civil service law, resistance to change

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas con el objetivo de mejorar el servicio a través de los servidores de las Instituciones del Estado, se han venido suscitando diversas reformas parciales que han generado una diversidad de regímenes con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia en el Sector Público, donde solo se complejizado más aun la administración pública.

El Estado Peruano con el fin de unificar los diversos regímenes ha promovido una de las reformas del servicio civil en busca de promover en las instituciones una administración pública eficiente, enfocada en resultados que busquen ofrecer un servicio mejorado a los ciudadanos.

Las instituciones del departamento de tumbes, no son ajenas a dichas reformas que viene aplicando el estado peruano, es por ello que el presente trabajo de investigación denominado “Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018”, está planteado de la siguiente manera:

1. Planteamiento del problema el cual involucra la situación problemática, formulación del problema y justificación de la investigación.
2. Marco referencial del problema el cual contiene antecedentes, base teórica y definiciones de términos utilizados en la investigación.
3. Hipótesis, variables y objetivos, encontramos la formulación de la hipótesis, variables y operacionalización y objetivos de la investigación.
4. Diseño metodológico, está comprendido por el tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis, población, muestra y muestreo, entre otros.
5. Presentación y análisis de resultados, contiene los cuadros con sus respectivos porcentajes de acuerdo a la encuesta utilizada.
6. Discusión se presentan los cuestionamientos de los resultados de la investigación.

Luego Encontramos las conclusiones y recomendaciones realizadas al presente trabajo de investigación, seguida de las referencias bibliográficas utilizadas en la tesis a desarrollarse.

II. PLAN DE INVESTIGACIÓN.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Situación Problemática.

El Estado Peruano ha venido desarrollando diversas reformas laborales bajo decretos, en busca de incrementar la eficiencia y eficacia en la Entidades Públicas, buscando reducir la burocracia y realizar un mejor servicio en beneficio del Estado, por lo que dicha labor se realiza a través del personal que ejerce sus funciones, tareas, actividades en la administración pública, que se encuentran bajo distintos Decretos Legislativos como son D.L. N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057, dado que aún no se han obtenido resultados óptimos, de modo que el servicio que brinda las entidades públicas no han cumplido con los objetivos propuestos que planificó el Estado, ya que todo esto se debe a que los diversos regímenes laborales no han velado por sus derechos y beneficios, que les permita realizar un adecuado servicio es su labores, favoreciendo a la ciudadanía.

En nuestro País, para ocupar un empleo público cada vez se torna en una situación complicada, debido a que existen diversos regímenes, por lo que ponen en un lugar complejo al servidor civil, donde se ve excluido por los derechos o beneficios que tienen otros servidores que se encuentran en otros regímenes, por lo que esto muestra un desequilibrio en el servicio que brindan en sus centros de labores perjudicando los objetivos propuestos por el Estado, en beneficio dela comunidad o ciudadanía.

A partir de ello, el Estado Peruano ha comenzado a elaborar una nueva reforma, como es la Ley del Servicio Civil, (Ley N° 30057), que fue aprobada en el mes de julio del año 2013, por lo que dicha Ley, tal como indica en su Título preliminar, Artículo II, la presente Ley tiene como finalidad que, “las Entidades Públicas del Estado Peruano logren alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia, y así lograr

efectivamente servicios de calidad”, (Ley Servir N° 30057, 2013); busca la migración voluntaria de todos los servidores civiles del Estado, consolidando en un solo régimen laboral, que les permita a dichos servidores a incentivarse, buscando su progresión personal y profesional en las instituciones pública y velar por sus beneficio y derechos, que les permita desenvolverse en sus labores cotidianas y cumplir con las perspectiva del País.

Sin embargo, muchos de los trabajadores civiles que laboran en la administración pública, se encuentran bajo los (Decretos Legislativos N° 276,728 y 1057), que en la actualidad la mayoría de servidores se encuentran desinformados, acerca de los beneficios que contiene incorporarse a la nueva reforma laboral; como es el caso de la entidad pública del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-PEBPT, que se encuentra en tránsito a la nueva reforma de la presente Ley SERVIR, donde se ha venido generando desconfianza y resistencia por parte de los trabajadores que laboran en dicha institución, al no querer migrar al nuevo régimen.

La resistencia al cambio como una incertidumbre de las causas y efectos del cambio y la consecuencia de la debilidades en los cambios propuestos, como lo indica (Borgucci, 2008, págs. 442-467), de lo suscrito se considera que el cambio a lo desconocido genera una incertidumbre, que conlleva a que las personas se resistan a su zona de confort tomando al cambio como una amenaza o causal que les implique algún riesgo.

De lo mencionado, el trabajador debe estar constantemente capacitado e informado por los cambio establecidos, generando en ellos un mayor nivel de confianza, donde se sientan motivados a afrontar los cambios que les puede traer un sin número de beneficios y desarrollo en su vida profesional; partiendo de estos puntos, la presente investigación busca dar respuesta, si la Ley del Servicio Civil, les ofrece una mejor perspectiva profesional, por lo que la resistencia al cambio será

determinada por el nivel de confianza y beneficio que les pueda brindar migrar a la nueva reforma.

1.2. Formulación del problema.

Ante, este contexto se formula la siguiente interrogante.

¿Cómo influye, la Ley del Servicio Civil en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-PEBPT, Tumbes 2018?

1.3. Justificación.

1.3.1. Justificación Teórica.

En la actualidad, nuestro País viene creando nuevas reformas para mejorar la gestión de los trabajadores dentro de las instituciones públicas del Estado Peruano, debido a las múltiples dificultades que han generado un desorden y una desestructuración del sistema administrativo, por lo tanto es importante conocer y comprender, lo que establece la nueva reforma de la Ley de Servicio Civil, que mediante investigación respectiva nos conllevará a corroborar el cumplimiento de lo señalado en dicha Ley.

1.3.2. Justificación metodológica.

El presente trabajo de investigación, nos permitirá mediante los instrumentos de estudio determinar la hipótesis de la investigación, ya que esto nos permitirá realizar las validaciones correspondientes de acuerdo al diseño de la investigación donde mediremos la incidencia que tiene la Ley SERVIR, en la resistencia al cambio; y así mismo será útil para futuras investigaciones en cuanto al desarrollo o similitud de los temas.

1.3.3. Justificación Práctica.

El Presente trabajo de investigación, pretende estipular la relación que existe, en la aplicación de la Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-PEBPT, a que contribuya para minimizar la resistencia al cambio si la hubiera y así mismo la gestión dentro de la misma.

1.3.4. Justificación social.

El presente trabajo de investigación, trata acerca de la Ley SERVIR, permitirá contribuir en los aspectos de mejora en el desarrollo profesional de los trabajadores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-PEBPT, dado que esto conllevara a ofrecer un buen servicio eficaz y eficiente, para bien de los hermanos agricultores que es la razón de ser y a la ciudadanía en general, logrando cumplir así, con los objetivos estratégicos de la institución.

1.3.5. Justificación económica.

La presente investigación, busca establecer que los trabajadores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-PEBPT, tengan mejores beneficios y oportunidades, que les permita tener una mejor calidad de vida en el ámbito profesional y laboral.

2. MARCO REFERENCIAL DEL PROBLEMA.

2.1. Antecedentes.

2.1.1. A nivel Internacional.

Según, (Costa Sosa, 2010), en su investigación que lleva como título: “El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la burocracia en el periodo, 2003-2008, investigación realizada en el país vecino en el año 2010”, buscó realizar éstos cambios bajo la promulgación de la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA) en el 2003. Este trabajo de indagación se desarrolló con el objetivo de determinar y dar a conocer la situación en la que se encuentra el sistema del servicio en el Ecuador, mediante la innovación de estructuras que ha tenido y así mismo la capacidad de enfrentamiento a los procesos de reformas administrativas, esto relacionando los con elementos de una gestión nueva en el sector público.

Para el análisis de la investigación, se comenzó por la normatividad que tiene el servicio civil en el país Ecuatoriano, enmarcándolos desde una perspectiva referencial que tiene la centralidad de la seguridad jurídica, que se direcciona en expresar el trabajo efectivo de servicio civil así como también su profesionalización que depende de las acciones que se toman en administración pública, esto respaldado en un contexto de legalidad claro. La investigación aporta teoría y metodología, la cual permite conocer la actual situación y junto con ello las perspectivas de que fortalecen el sistema del servicio civil del Ecuador. Los métodos y técnicas utilizados para llevar a cabo esta investigación fueron diversos, tal es así que la estudio bibliográfico documental, el análisis de los datos, la observación realizado por el participante y las entrevistas en profundidad semiestructuradas, corroboraron y ayudaron en gran parte a adquirir información, de igual manera otros estudios de investigación realizados en la SENRES y SENPLADES,

permitieron complementar el panorama de este trabajo de investigación.

El estudio revela que en el caso del Ecuador, falta el fortalecer fundamentalmente uno de los elementos que permitan viabilizar la ejecución de la nueva forma de gestión, el recurso humano es aquel que se relaciona de manera particular frente a los cambios que están relacionados con el accionar del servicio civil. Es decir; la falta de estrategias que están vinculadas a la gestión del talento humano por parte de la entidad rectora, se ha determinado que el servicio civil cuente con un sistema que posee una institucionalidad incorrecta y que además no permite ayudar a una reforma de manera integral en los procesos de la administración pública y su gestión.

Como conclusión final el autor Costa Sosa, determina que es necesario la implementación de un marco determinado legalmente y que además sea el apropiado para fortalecer el servicio civil, para ello se debe considerar la estrecha relación que existe entre el programa político y los aspectos de mérito así como también los requerimientos técnicos, que deben prevalecer en cuanto a la selección del recurso humano para el emprendimiento de tareas, funciones y de actividades individualizadas.

Según, (Arenas P, 2013), en la investigación denominada: “La resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en innovaciones educativas – 2013”, dicha investigación se traza como objetivo principal determinar la relación que existe entre la resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional renovador, donde luego se pueda generar acciones gerenciales que permitan a los directivos disminuir la resistencia al cambio para así alcanzar nuevos aprendizajes organizacionales innovadores en los liceos del Municipio Escolar San Francisco 3 del estado Zulia. Se fundamenta en los enfoques teóricos de Newstrom (2007),

Daft (2005), Robbins (2004), Kinicki y Kreitner (2003), Martin (2001), Bolivar (2000), Senge (1992), agryris y Schon (1974, citado por Peley, Morillo y Castro, (2007); Por lo que este trabajo se encuentra en una investigación descriptiva, de tipo correlacional además de esto la investigación está realizada con un diseño no experimental, transaccional, por la que para su ejecución se utilizó dos instrumentos de recolección de datos, por una parte el cuestionario, arrojando en su tabulación un porcentaje de confiabilidad de Alfa Cronbach de 78.1%, por lo que el cuestionario utilizado en la presente investigación consta de 39 preguntas, donde las alternativas empleadas son de tipo cerradas las cuales son las siguientes: casi nunca, nunca, casi siempre y siempre; instrumento que fue empleado en los educativos (docentes), y otro instrumento que estuvo comprendido por un guion de entrevista, el cual fue de tipo semiestructurado, conteniendo un total de siete preguntas de tipo abiertas; en este instrumento se utilizó el servidor civil directo, los instrumentos antes mencionados fueron verificados por cinco expertos en la materia y los cuales fueron aplicados a una muestra de setenta y uno docentes, tres directivos en las instituciones públicas nacionales del Municipio Escolar San Francisco , Parroquia Los Cortijos.

Las calificaciones obtenidas por los instrumentos aplicados reflejan que existe un nivel que incide en las variables resistencia al cambio, existiendo una correlación positiva media de +0,694, fundamentado en el coeficiente de correlación de Pearson, los resultados muestran que hay una significativa correlación, de modo que se proyectaron estrategias de tipo gerencial que van a permitir la eliminación o la reducción de la resistencia al cambio y así obtener como resultado elevar el nivel de aprendizaje institucional del sector educativo y así ir adquiriendo aprendizajes de manera colectiva y sólida, significativo e innovador, en las instituciones,

2.1.2. A nivel Nacional.

Lo que indica (Portilla Garcia, 2018), en la investigación que lleva como título: “El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la Ley del Servicio Civil en el Perú”; establece como fin centrar su estudio sobre el proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral de contrato privado y la afectación al principio de inmediatez, la Ley del Servicio Civil en el Estado Peruano, el enfoque dogmático-jurídico que cuestiona si establecer un plazo prescriptorio general para las políticas laborales que opera en el sector público, para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, genera una afectación al principio de inmediatez para los servidores municipales amparados en D.L. N° 728, debido a que dichos obreros al realizar labores manuales y no técnicas, cometan infracciones factible de advertir y por tanto de sancionar inmediatez.

Es así, que desde un enfoque de la investigación es cualitativo respecto al actual tratamiento sancionador que se aplica a los servidores municipales regidos por el D.L. N° 728, se da por afectado el principio de inmediatez, el mismo que se relaciona al derecho de defensa, ya que imponía un término a la facultad sancionadora del empleador.

La metodología se encuentra enfocada desde el punto de vista de ciencia como investigación descriptiva y en forma particular como jurídica-dogmática, mediante la utilización especialmente de los métodos hermenéuticos en materia jurídica; bajo dicha perspectiva metodológica se empleará la técnica documental y análisis cualitativo para establecer la vulneración en el proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral de contrato privado y la afectación al principio de inmediatez.

principio de inmediatez, en la presente Ley del Servicio Civil en el Estado Peruano.

Como manifiesta (Quispe Gutierrez, 2018), en su proyecto de tesis denominado: "Resistencia al cambio y la calidad de servicio en la UGEL N° 03, Lima 2017", dicha investigación tiene como fin determinar entre la variable resistencia al cambio y la variable calidad de servicio la relación que existe.

La metodología utilizada en el estudio fue hipotético de tipo deductivo y básica, con nivel correlacional, diseño de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, para lo cual la muestra fue de tipo probabilístico utilizando a ciento cincuenta trabajadores que se desempeñan en la UGEL 03, para la recolección de datos; se emplearon dos cuestionarios, debido a que existían dos variables en el presente estudio de investigación.

La información obtenida por los instrumentos empleados fueron procesados a través del programa estadístico SPSS V.23.0, para obtener información selecta para así interpretarlas y contrastarlas con la suposición (hipótesis) de estudio. La investigación concluye que entre las variables resistencia al cambio y la variable calidad de servicio del talento humano de la UGEL 03 existe relación baja e inversa, con un $P\text{-valor} < 0,05$ y Rho de Spearman = -0.368 , considerada baja e inversa, Las recomendaciones empleadas permitirán accionar necesariamente en las suposiciones en cuanto exista resistencia al cambio y teniendo como consecuencia la calidad de servicio del talento humano de la UGEL 03, año 2017.

(Suarez Honorina, 2018), la investigación que tiene como título: "Resistencia al cambio y la inteligencia emocional, según el personal administrativo de las delegaciones policiales de independencia - 2017; realizada en Lima-Perú en el año 2018". La finalidad del estudio radica en determinar entre la variable

resistencia al cambio y la variable inteligencia emocional relación que existe, con respecto a los empleados administrativos de la delegaciones policiales de independencia año 2017.

El presente estudio se desarrolla en el enfoque de tipo cuantitativo, de tipo de estudio básico, el diseño utilizado en la investigación es no experimental, además tipo transversal y correlacional, para la cual se empleó una muestra de los empleados administrativos de las delegaciones policiales de independencia año 2017, como también se aplicaron dos herramientas, éstos fueron verificadas por jueces y además fueron validados por el método de Alpha de Cronbach (método estadístico).

El autor dentro de sus conclusiones indica que la variable resistencia al cambio y la variable inteligencia emocional está relacionada de manera inversa, el trabajador administrativo de las delegaciones policiales de independencia año 2017, la prueba de hipótesis de Estudio con rho Spearman $-,647$ y un valor $p=0,000$ menor al nivel de $0,05$, de magnitud moderada existiendo permitiendo la existencia de correlación.

2.1.3. A nivel local.

Como indica, (Canepa Maceda & Ocampos Rujel, 2016), en su presente investigación, que tiene como título: “Ley del servicio civil y la motivación laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-2016”; realizada en el departamento de Tumbes, país Perú. Dicho estudio, tiene como objetivo corroborar la incidencia de la Ley del servicio civil en la variable de motivación laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, en el año 2016. Cánepa y Ocampos, realizaron un estudio de tipo descriptiva, la investigación utilizó a ciento treinta y dos empleados. Para la cual no se emplearon criterios de muestra debido a que la población es pequeña, finita y homogénea, considerando la

totalidad de empleados, en excepción a empleados que estaban de vacaciones, licencia, y/o por motivos de trabajo y/o se encontraban en comisión de servicio. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario de veintiocho preguntas.

El autor concluye que la nueva Ley del Servicio Civil, influye de manera positiva en la motivación laboral del trabajador del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, esto sucede a que existen nuevas oportunidades para los empleados por su integración, conformidad de la gestión de rendimiento, mejora continua en capacitaciones y resultado de las compensaciones.

Se estableció, que los derechos colectivos establecidos por Servir no permiten generar motivación en los empleados, debido a que existe percepción de tipo negativa en los empleados, considerando que los derechos colectivos por Servir están limitados, refiriéndose a la negociación colectiva, debido a que no puede existir la alteración de la valorización de los puestos de trabajo. Los empleados determinan que existe autoritarismo debido a que no se les permite realizar huelga, debido a que no hay comunicado previamente, supeditándose en todo momento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

2.2. Base teórica científica.

A fin de lograr el avance, el presente estudio, se hace necesario definir, las bases teóricas de las variables de estudio.

2.2.1. Ley del servicio civil, Ley N° 30057.

El Estado Peruano, ha emprendido una de las nuevas reformas más ambiciosas en las últimas décadas, la reforma del servicio civil; representa el transformar y evolucionar la función pública, que realiza los servidores civiles, para una consecuente mejora en el servicio al ciudadano. La Ley del servicio civil – Ley N° 30057,

aprobada en julio del 2013, acarreo un sin número de debates en todas la entidades públicas del Estado Peruano, por lo que la presente Ley, contempla como objeto el reordenamiento de la gestión de los trabajadores públicos; el reglamento de la Ley 30057, fue aprobada por el Poder Ejecutivo y publicada en junio 2014, donde se contemplan 270° artículos, 18 disposiciones complementarias finales, 21 disposiciones complementarias transitorias y 6 disposiciones.

Las debilidades del servicio público peruano es el punto de partida de la nueva Ley y que mediante medidas específicas debe responder para darle solución. En los últimos 70 años, el liderazgo de la gestión del personal humanos en la administración pública, ha sufrido constantes cambios y, en paralelo, se han realizado una serie de reformas parciales que, acompañadas de un fragmentado marco legal de los recursos humanos, han generado una diversidad de regímenes y reglas que solo han complejizado más su administración; en el año 2008, con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se marcó el inicio de una nueva era para el servicio civil, ya que esta asumió la rectoría del sistema administrativo de recursos humanos, este fue el primer paso para el cambio en la gestión de los recursos humanos en la instituciones del sector público, (Prieto Barragán & Cortés Carcelén, 2015, pág. 01).

2.2.1.1. Antecedentes de reforma del servicio civil.

Según (Barrios Ipenza, 2015, pág. 14), en su publicación; “Comentarios a la Ley del Servicio civil y su reglamento”, manifiesta que la primera prueba de reforma se dio entre 1990 y 1992, bajo la influencia del consenso de Washington, donde se pretendía reducir el tamaño del Estado y restringir su tarea; a estos efectos se adoptaron principalmente seis medidas:

- a) La disminución del personal, esto ocasionó ceses colectivos debido a la base de evaluaciones semestrales y las famosas compras de renunciadas.
- b) El cierre de querer ingresar a la carrera administrativa, esto se generó debido a la prohibición de la progresión en la carrera administrativa y congelamiento de los sueldos, a partir de la Ley Anual de Presupuesto público en 1993.
- c) La asignación del régimen laboral privado a instituciones públicas-(agencias), y además la incorporación de un nuevo régimen laboral privado con una mayor flexibilidad, como es el (Decreto Legislativo N° 728, 1997).
- d) La creación de los llamados servicios no personales o locadores de servicio (SNP), este tipo de servicio es un marco de prohibición de ingreso al sector público, donde se pretendía buscar la incorporación de nuevos servidores supuestamente temporales, pero de renovación indefinida, bajo una modalidad de locadores de servicio.
- e) Recursos al (PNUD) y al fondo de apoyo gerencial, perteneciente para la contratación bajo el modo de locación de servicios denominado (consultores), todo esto al margen de las prohibiciones de ingreso al sector público, como son los profesionales calificados para puestos de directivos y asesoría de alto nivel.
- f) La creación de incentivos no remunerativos, uno de ellos proviniendo del Fondo de Asistencia y Estímulo – CAFAE, donde este tipo de fondo es una ayuda para remediar los bajos sueldos congelados y permitir traer personal calificado de alto nivel; Los montos del CAFAE, deferían mucho entre entidades públicas y obedecían, en buena medida al peso relativo de la entidad, que les permita realizar mayores negociación y poder incentivar de la mejor manera a sus servidores.

Cuadro N° 01, Problemas y propuesta para la Reforma del servicio civil 2008.

<u>PROBLEMA</u>	<u>PROPUESTA</u>
Ausencia o desaparición de organismo, “cabeza de sistema”, que gestione los Recursos Humanos.	La creación e implementación de un organismo rector.
No se reclutaba formalmente profesionales altamente capaces.	La integración del cuerpo de gerentes públicos.
Ausencia de los sistemas de evaluación en las Instituciones.	Evaluación permanente para: a). Capacitar al de rendimiento insuficiente. b). Reconocer y premiar al eficiente; ascensos, retribución y reconocimiento moral. c). Separar al personal que no rinde.
Falta de políticas ni programas de capacitación.	Normas, sobre capacitación y fondo de capacitación.
Inflexibilidad de régimen de carrera limitada, esfuerzos para racionalizar personal, especialmente en diversas regiones y municipalidades.	Régimen facultativo de optimización.
Incompatibilidad y prohibiciones, son excesivas e ineficaces y desalientan la función pública.	Normas racional sobre incompatibilidades y prohibiciones.

*Fuente: Consultores, que elaboraran propuesta de decretos legislativos, de reforma del servicio civil 2008.
Elaboración: Autores.*

2.2.1.2. Diagnóstico del servicio civil en el Perú.

Como explica, (Prieto Barragán & Cortés Carcelén, 2015), que la implementación de esta nueva reforma del servicio civil en la entidades es necesario; primero para dar a conocer el porqué es necesario incorporara esta nueva reformar el servicio civil en las instituciones del sector

público del Perú; debido a que, la administración pública estaba marchando deficientemente en diferentes ámbitos de las instituciones como también en los servidores civiles del sector público y en ese contexto, dar entendimiento a las gestiones que promueve la nueva reforma.

Problemas principales del servicio civil:

- Ausencia de planificación en los recursos humanos: entre los años 2004 y 2010, ha incrementado de aproximadamente 50,000 personas anualmente, (INEI, 2004-2010), donde iba acompañado de un incremento del gasto en la planilla de los servidores, más de mil millones de nuevos soles al año, según (MEF, 2015); por lo que, este alterado crecimiento no ha sido proyectado, ni debidamente proyectado.
- Desorden normativo y de regímenes: Existen más de 500 normas sobre el servicio civil en la instituciones públicas y más de 15 regímenes laborales, los cuales están entre generales y especiales, que conviven en paralelo (Autoridad del Servicio Civil - SERVIR, 2018, pág. 15); entre los primordiales están:

Carrera Administrativa; Creado bajo el Decreto Legislativo N° 276- (Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público).

Régimen laboral de la actividad privada; Régimen creado bajo el Decreto Legislativo N° 728, (Ley de productividad y competitividad laboral).

Contratación administrativa de servicio (CAS); Régimen creada bajo el Decreto Legislativo N° 1057, (régimen especial de contratación administrativa de servicios).

- Desorden en las compensaciones: Se han establecido más de 400 reglas que normalizan a los servidores del sector público, y un total de 198 conceptos de pago, entre no remunerativos y remunerativos. Es así que, por ejemplo, en un estudio de 82 entidades del Poder Ejecutivo, se determinaron que existen más de 102 escalas remuneratorias, 17 conceptos remuneratorios diferentes y de 23 conceptos no remuneratorios que quiere decir no pensionables (Autoridad del Servicio Civil - SERVIR, 2018, pág. 16); estas diferentes reglas y conceptos de pago, conllevan a un complejo trabajo en las prestaciones en las entidades del sector público y el hecho de que diversos conceptos no sean remuneratorios, afectando futuras retribuciones de los empleados en el tiempo de su jubilación.
- Debilidad en las contrataciones de personal: En la actualidad en el sector público el empleado es contratado sin tener presente el perfil del puesto, en el cual se describe las funciones o tareas a desempeñar, como también no se establece precisiones mínimas para el puesto de trabajo; Por lo que, no se puede asegurar la confiabilidad y transparencia de los concursos públicos, y esto conlleva a seleccionar al personal que no es el idóneo para ocupar los puestos de trabajo.
- Ausencia de la carrera en el Estado: El ascenso y la progresión en la carrera administrativa, regía por criterios de capacidad y antigüedad en el servicio, (Autoridad del Servicio Civil - SERVIR, 2018, pág. 16); la automática progresión estaba negada y se establecía la realización de hasta dos concursos al año de evaluación de mérito para el ascenso, éstas ofertas permitían que los servidores que buscan beneficios y aumentos salariales, en los años 90, la carrera quedó congelada por lo tanto los servidores públicos no tenían posibilidad de ascender;

por otro lado, tanto el régimen de la actividad privada y como también el régimen CAS, son sistemas de puestos, esto quiere decir que en estos sistemas no existe ningún tipo de elemento formal de promover o ascender a los empleados. En el sector público no existen los mecanismos, para en los regímenes generales hacer carrera.

- Ausencia de evaluaciones de desempeño: todo indicaba que normativamente las evaluaciones de desempeño estaban reguladas, pero sucedía todo lo contrario ya que no se daba en la práctica; por lo tanto, esto se debía a que existe la falta de información para dar orientación, así como también la evaluación del desempeño de un funcionario. Además, existe la ausencia de actividades específicas del puesto de trabajo es por ello que no se cuenta con metas fijadas en el área de trabajo (para los casos en que fuese aplicable), lo que ha impedido hacer una búsqueda tangible del cumplimiento o de las mismas.
- Alto porcentaje de contratación temporal: el estado peruano en su conjunto, “emplea cerca de un millón cuatrocientos mil servidores, cifra a nivel local, regional y nacional, de los cuales no se considera a las carreras específicas”, quiere decir que cuatro de cada diez aproximadamente están empleados de modalidad temporal (MTPE, 2014). Esto se debe, en una buena parte a la limitante para ampliar la planilla. La consecuencia viene siendo la poca continuidad de las políticas dados los cambios que se producen con las variaciones políticas.
- Debilidades en la capacitación: en el sector público los gastos con respecto a capacitaciones, asciende a trescientos millones de soles al año, lo que estima SERVIR; que mayormente no está relacionada con las necesidades del conocimiento; por lo que principalmente

se encamina por la oferta, sin identificación previa de la necesidad o demanda, ya que no hay un esfuerzo de planificación de la misma, una priorización adecuada ni instrumentos que permitan hacer seguimiento a su ejecución y medición de su impacto; esto se relaciona con la ausencia de las evaluaciones de desempeño, debido a que no brindan información sobre las necesidades o falta de capacitación de los servidores. Otro tema importante es que no se ha medido el impacto de las mismas, como mejorar del desempeño de los servidores públicos y, en consecuencia, según las funciones del puesto y las cadenas de valor de los procesos, de un mejor servicio al ciudadano.

- Inadecuada organización, incorporación y administración de directivos: en la actualidad en la etapa directiva se presentan los siguientes problemas (Autoridad del Servicio Civil - SERVIR, 2018, pág. 17); una de ellas es la poca capacidad gerencial para realizar la tarea o función directiva; como también una inapropiada organización e incorporación en la administración de directivos, que resulta una de las visiones de la función directiva poca interesante por temas de prestaciones y rotaciones, entre otros; que conlleva a una precaria y escasa evaluación de directivos y desequilibrio por poco soporte político.

2.2.1.3. Aspectos de Inicio de la reforma del servicio civil.

Como indica, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, pág. 99); donde establece cuatro criterios urgentes para iniciar la nueva reforma del servicio civil: (i) la capacitación, (ii) el rendimiento, (iii) la profesionalización del cuerpo directivo y (iv) la resolución de controversias.

i. **Capacitación.**

En la parte de la capacitación y también con respecto a evaluar el rendimiento, a SERVIR como autoridad le compete la función de desarrollar capacitaciones y la planificar la evaluación del rendimiento, así como también el gestionamiento y la evaluación de las políticas de capacitaciones para el mejoramiento del servicio civil en las instituciones. El fin de la evaluación del rendimiento y la capacitación, es alcanzar el desarrollo técnico de los trabajadores en el servicio en la administración pública; con la única finalidad de brindar satisfacción a los requerimientos de los ciudadanos y brindar un buen servicio, que conlleve a lograr cumplir con los objetivos trazados por la entidad. Las políticas de evaluación de rendimiento y capacitación del sector público y su reglamento permiten regular las capacitaciones y evaluaciones del rendimiento en los servidores civiles, transversalmente en los regímenes laborales; las cuales acuerdan que las instituciones públicas, relacionadas bajo el sistema administrativo del trabajo del recurso humano, se debe elaborar y presentar al SERVIR, el plan de desarrollo de personas al servicio del Estado (PDP); el denominado PDP, la cual es un instrumento de trabajo que permite que las entidades públicas puedan establecer la planificación y así mismo el desarrollo de mejorar las gestiones de capacitación y evaluación del rendimiento a sus servidores públicos, el documento debe contener estrategias, metas, objetivos, así como también los indicadores de capacitación esto debe estar de acuerdo con los objetivos estratégicos trazados por cada entidad.

ii. **El Rendimiento.**

En este nuevo contexto legal, se determina que evaluar el desempeño del servidor es un proceso imprescindible y obligatorio continuo al demostrar un sin número de actividades, competencias y rendimiento del empleado, cumpliendo con objetivos estratégicos y metas establecidas.

Tipos de evaluación complementarias:

- La medición de las capacidades del servidor, la cual tiene como objetivo fundamental la identificación de brechas, las cuales están entre las capacidades óptimas para el puesto requerido y las capacidades actuales, esto con la finalidad de averiguar y así mismo lograr la identificación de necesidades de capacitar.
- La medición del logro de las metas del servidor, cuyo fin es lograr la medición de los resultados, para identificar los aportes necesarios del servidor público en el éxito de las metas establecidas por la institución, además de ello conocer cuál o cuáles son las áreas donde se demanda un ajuste preciso para alcanzar mejoría en el desempeño, y así considerar factores que pueden ser de mérito individual o propio y factores grupales.

Las evaluaciones de desempeño, se deben de realizar en un periodo no menor a dos años y los resultados obtenidos en dicha evaluación deben de ser determinantes para la determinación de estímulos y desarrollo en su progresión y le permita hacer línea de carrera en el servidor; los resultados de las evaluaciones de desempeño son los siguientes:

- El Rendimiento distinguido, se establece que no podrá ser otorgado a más de 10% del personal al servicio de la entidad;
- El Buen rendimiento;
- El Rendimiento sujeto a observación por lo que no podrá exceder al 2% del personal al servicio de la entidad e;
- La ineficiencia comprobada, en este tipo de desempeño se encuentra el servidor que ha sido considerado como sujeto a observación, el servidor estará en dos evaluaciones consecutivas y que además no podrá exceder al 2% de los servidores al servicio civil de la entidad y/o institución; en tanto la calificación del rendimiento del servidor comprueba ineficiencia, esto conlleva a la pérdida del vínculo laboral de la entidad.

iii. La Profesionalización del cuerpo de directivos.

El grupo de gestores estatales, se estableció con el fin primordial de concentrar a personas competitivas altamente capacitados y de buen rendimiento, que hayan sido selectos en procesos establecidos de manera competitivos y al mismo tiempo transparentes, con el fin de ser consignados a las entidades públicas de nivel local, regional y nacional, determinados en lugares de trabajo que tengan alta decisión de ejercer en la gestión pública, esto es en remplazo del servidor de confianza que por lo general logra ocupar estos puestos de trabajo; donde a SERVIR le compete la función de gestionar y normar el organismo de la gerencia pública; en el año 2009, se logra la implantación de la escala remuneratoria

de los gerentes públicos y para el año 2010, se logra autorizar el asignamiento de gestores públicos en la entidades durante el año fiscal 2010. De acuerdo a lo establecido en el marco de la legalidad, con respecto al organismo de gerentes públicos se establece un régimen laboral especial privativo del servicio civil en el sector público que es gestionado por SERVIR; los acuerdos o contratos de los gerentes públicos, son de naturaleza laboral de tres años, los cuales son asignados a instituciones que así lo requieran, reciben gratificación o retribución de la entidad solicitante y un complemento remunerativo de parte de SERVIR; de acuerdo, con la política remunerativa de los gerentes públicos, ya que permite alcanzar una remuneración hasta un tope de 30% superior al de un ministro del Estado; que permita asegurar la eficiencia y eficacia de este modelo, la permanencia del gerente público en las instituciones depende del éxito en el logro de metas establecidas e indicadores concretos supervisados por el SERVIR.

iv. Resolución de controversias.

El tribunal del Servicio Civil (TSC) es el órgano integrante de SERVIR, se estableció en el año 2008, el cual permite contar con un cuerpo técnico que interpreta el régimen del servicio civil en el sector público del Estado Peruano, con juicios especializados que permiten la determinación de ejemplos comunes y así mismo de manera transparente con respecto a la solución de problemas presentados, que sucedan entre las entidades y los servidores a su servicio; para ello el Tribunal resuelve en última instancia administrativa, los siguientes temas; (a) acceso al servicio civil, (b) pago de retribución, (c) evaluación y progresión en la carrera, (d) régimen disciplinario y (e) terminación de la relación de trabajo.

Cuadro N° 02. Resumen de las cuatro ultimas reformas del servicio civil Peruano (1990-2008) .

Reformas	Contextos	Objetivos	Acciones	Resultados
Primer intento de reformas (1990-1992).	Fracaso de políticas económicas e inicio de medidas de reajuste económico y fiscal. Concentración del poder en el Ejecutivo.	Redefinir el papel del Estado, del aparato administrativo, flexibilizar el empleo público y modernizar áreas clave para las políticas económicas del país.	Despidos masivos (105 mil personas cesadas), copra de renuncias y cierre del ingreso a la carrera administrativa, uso masivo de contratos por servicios no personales, ingreso del régimen laboral de la actividad privada, atención en un conjunto de instituciones clave del nuevo modelo económicos (islas de modernidad).	Diversidad de normas sobre acceso y permanencia en el sector público. Ausencia (desarticulación) de políticas de incentivos al desempeño. Fuga de talentos.
Segundo intento de reformas (1995-1997).	Pacificación nacional y estabilidad económica.	Reorganizar el Estado y mejorar la operación de las entidades y la cobertura de los servicios públicos.	Desarticulación del INAP. Supervisión de la gestión de RR.HH pasa a la P.C.M, se crea el programa para la modernización de la Administración Pública (PMAP).	Ausencia de un ente rector a cargo de la política de recursos humanos de Estado. Implementación nula de proyectos de modernización del servicio civil debido al poco apoyo político.
Tercer intento de reformas (2000-2006).	Denuncias de corrupción, freno al crecimiento económico y reinserción de gobierno democrático.	Establecer una visión de Estado de largo plazo, consensuada y sobre la base de un gobierno moderno y descentralizado.	Firma del acuerdo nacional, diseño de políticas de modernización del Estado (Ley marco de modernización de la gestión del Estado); descentralización ley orgánica de gobiernos regionales; reforma del empleo público (ley marco del empleo público y Ley del código de ética en la función pública)	La implementación de las políticas vinculadas con la reforma del servicio civil, o fue aprobada (normas complementarias a la ley marco del empleo público), debido al escaso apoyo político y ausencia de acuerdos entre actores relevantes para su aprobación, la reforma quedó circunscrita en aspectos generales del servicio civil peruano.
Reforma actual (2008 en adelante).	Estabilidad económica e inicio de políticas vinculadas con la apertura comercial con los principales socios del país. Firma del TLC, con Estados Unidos, delegando facultades al poder Ejecutivo, para dictar las normas necesarias para el aprovechamiento de dicho trato.	Mejorar la gestión del aparato administrativo del Estado, para el fortalecimiento de la competitividad del país.	Creación de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR). Creación del cuerpo de gerentes públicos. Normas sobre capacitación y rendimiento, creación del régimen CAS.	Creación del ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del estado, elaboración de un nuevo modelo de servicio civil bajo los principios de mérito e igualdad de oportunidades. Diseño de un registro Nacional de servidores del Servicio Civil.

Fuente: Autoridad Nacional del Servir.

Elaboracion:Autores.

2.2.1.4. Clasificación de los servidores civiles.

De acuerdo, a la (Ley Servir N° 30057, 2013); establece la clasificación de los trabajadores de las instituciones públicas; las cuales son:

- a. **Trabajador/Funcionario Público:** es una persona y/o representante público o también cargo público representativo, que realiza o desempeña funciones, tareas, actividades de gobierno en una entidad organizativa del Estado peruano; además es la que direcciona o también actúa en la intervención de la gestión de la entidad, es por ello que se aprueban políticas y normas a favor de la entidad, para el cumplimiento y la consecución de los objetivos estratégicos.
- b. **Directivo Público:** es el trabajador que desempeña tareas, actividades, funciones específicamente respectivas a la entidad pública, direccionando o tomando decisiones de un proyecto especial o programa determinado por un plan de trabajo; está comprendido por los dirigentes de los tribunales administrativos de la gestión pública.
- c. **Servidor Civil de Carrera:** es la persona y/o servidor civil, que realiza las actividades, tareas y funciones que están vinculadas al desempeño de las acciones reales así como también de la gestión de la entidad pública.
- d. **Servidor de Actividad Complementarias:** es la persona y/o servidor civil que desempeña el cumplimiento de funciones propias así mismo de la gestión interna de la institución pública.
- e. **Servidores de Confianza:** es el trabajador y/o el servidor civil, que directamente está en el ambiente directo de los directivos públicos cuya continuación en el servicio civil, está totalmente sometida a la confianza de la persona que lo designó en el puesto de trabajo público; dicho servidor público puede también integrar parte del grupo de directivos públicos. Los servidores de

confianza son aquellos que ingresan a servir sin algún tipo de concurso público de méritos, éstos no conforman un grupo y están sujetos a las normas que recaen en el puesto de trabajo que ocupan dentro de la institución pública.

2.2.1.5. Dimensiones de la Ley del Servicio Civil, en el sector público:

De acuerdo, a la Ley del Servicio Civil N° 30057, y su (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014); el cual fue aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se llega a plantear las siguientes dimensiones e indicadores que serán utilizadas en nuestra investigación.

A. Incorporación al Servicio Civil.

De acuerdo, al (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014); el fue aprobado con D.S. N° 040-2014-PCM; manifiesta que mediante la incorporación del trabajador / servidor, se debe realizar a mediante un proceso de selección, para ello dicho proceso debe tener y cumplir con las siguientes modalidades de direccionamiento que son: mediante un concurso público y/o notorio mediante contratación directa, méritos y además con el cumplimiento de los requisitos y obligaciones de leyes especiales; en este último apócrifo se debe aplicar para cuestionamientos conocidos en la categorización de trabajadores / funcionarios públicos, que están señalados en el artículo número 52° de la Ley SERVIR; la cual fue aprobada para cualquiera de las particularidades de acceso, formalizando la iniciación de vínculo entre el trabajador y/o servidor civil así como también la entidad pública ya sea mediante la emisión de resolución administrativa o también mediante la firma del contrato entre ambas partes.

- Que de acuerdo al art. 162; requisitos para la incorporación al servicio civil.

La persona debe estar en la facultad plena de los derechos civiles, para efectos del servicio civil, para ello se debe cumplir con la mayoría de edad, esto al momento de que la persona se llegue a presentarse ante un concurso público o de la contratación directa en una institución pública.

La persona que desee ocupar un puesto de trabajo público debe de cumplir con los requisitos mínimos del puesto de trabajo que ofrece una entidad pública.

La persona no debe de tener condena por alguna infracción y/o delito doloso, con alguna sentencia fija.

La persona no debe estar impedido administrativamente y/o también judicialmente; para ello las personas que están impedidas administrativamente, son aquellas que están comprendidas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o aquellas que tienen un problema judicial con un dictamen o una sentencia fija, para las acciones de la profesión que desempeña el servidor, se emplea cuando éste sea una exigencia necesario del puesto de trabajo para la contratación.

La persona debe ser de nacionalidad peruana, en el caso que sea necesario por el puesto de trabajo, tal como da conformidad la constitución política del Perú y las leyes determinadas.

Entre otros requisitos conocidos en la constitución política del Perú y las leyes cuando sea necesario y también corresponda.

- Finalidad del proceso de selección.

Para el proceso de selección, se tiene por objeto la elección de la persona o personas aptas y capaces para cubrir con la necesidad del puesto de trabajo esto se debe basar en el mérito y junto con ello la igualdad de oportunidades así como también la transparencia del proceso de selección; principios deben respetarse en las fases de selección.

- Tipos de procesos de selección.

En el concurso público de méritos existen dos tipos de selección:

- i. Concurso público de méritos transversal: este tipo de concurso es el proceso por el que la persona busca acceder un lugar de trabajo de carrera diferente en la misma entidad o quizá también en una entidad diferente para esto solo pueden postular personas y/o servidores de carrera, para esto deben de cumplir con el perfil del puesto de trabajo y requisitos a postular.
- ii. Concurso público de méritos abierto: en este tipo de concurso es el proceso de selección, por el que la persona o servidor aprueba en un puesto de trabajo propio del grupo de directivos públicos, de servidores de carrera para casos advertidos por la ley y puede cualquier persona postular, para esto el servidor debe de demostrar que cumple con los requisitos que el perfil del puesto de trabajo requiere la entidad pública.

Cumplimiento de requisitos de leyes especiales: se emplea en aquellos casos que son conocidos en la clasificación de funcionarios los cuales señalados en el literal b) del artículo

número 52° de la Ley, para los asuntos que su incorporación se encuentre regulada por norma especial con rango de ley.

Contratación directa: es la manera o modalidad de contratación que no cuenta con ningún tipo de concurso público de mérito para realizar la incorporación de una persona o servidor público a un puesto de trabajo, esto previsto en la ley.

- Evaluación.

Se realiza con la unificación de los requisitos determinados para cubrir la necesidad del puesto de trabajo, es por ello que el perfil del puesto de trabajo; debe estar comprendido como parte fundamental, la evaluación curricular de la persona, así como también de la respectiva evaluación de las destrezas, conocimientos, habilidades, experiencias y de la entrevista final; en cuanto a los tipos de evaluación estos está regulados mediante directivas que se encuentran en el SERVIR, logrando la aplicación en otros casos, con la respectiva autorización, para ello se garantiza la transparencia y objetividad del proceso de la selección de la persona, en cuanto a las medidas de las acciones de afirmatividad que se correspondan en la aplicación del respectivo cumplimiento de las normas especiales y específicas.

- De la inducción.

La finalidad de la inducción, es básicamente enseñar a la persona o servidor civil incorporado a una institución, acerca de la información relacionada respecto a las tareas, actividades, funciones generales de la entidad de Estado,

su puesto de trabajo; para ello la entidad pública a través del área de recursos humanos o del área que haga sus veces, debe organizar respectivas actividades de inducción para las nuevas personas o servidores civiles que se incorporan a la entidad pública, esto debe ser indistintamente del grupo al que la persona pertenezca o la modalidad del contrato por el cual ha sido incorporado a la institución; para ello el cumplimiento de estas actividades no deben excederse de la fase de incorporación. Le corresponde a SERVIR, la aprobación de las directivas en cuanto a la información, ya sea mínima que el servidor deba recibir en la fase de inducción.

- Objetivo de periodo de prueba.

En la entidad pública el periodo de prueba, tiene como objetivo la realización de retroalimentación, mediante el aprecio y la valorización de destrezas, habilidades técnicas, las competencias y/o también la experiencia de la persona en el área de trabajo, así como también la comodidad de condiciones del área de trabajo; es por ello que el periodo de prueba se calcula desde que la persona empieza con la ejecución de las tareas en la entidad pública y su duración en el puesto de trabajo se debe ver reflejado ya sea por escrito en una resolución administrativa, contrato y/o también dependiendo del caso de la necesidad para ocupar el puesto de trabajo en la entidad pública.

B. De la gestión de la capacitación.

Según, el título III del (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014); indica que el fin de la capacitación es tratar de cerrar

brechas, las cuales están identificadas en las personas o servidores que labora dentro de una entidad pública, buscando el fortalecimiento de competencias y capacidades de los mismos, para ello se generará una mejora en la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas, buscando así la consecución de los objetivos de la institución pública; asimismo, buscando el fortalecimiento del servicio civil, mejorando en cuanto eficiencia y eficacia en la administración pública.

- Formación laboral para servidores.

La persona que haya sido calificado con respecto a la evaluación de desempeño como trabajador de rendimiento que está supeditado a una observación, este será preparado mediante una capacitación por parte de la entidad pública donde labora, el plazo de preparación es de seis (6), plazo que será contabilizado al día siguiente de la comunicación de la calificación y en caso la persona y/o servidor solicite la certificación de evaluación, desde el día siguiente de ser notificado por medio de pronunciamiento del comité institucional de evaluación de la entidad pública; a esta persona y/o servidor público, debe de recibir la respectiva preparación según las necesidades expresadas en el plan de mejora. Para la formación laboral que va a recibir la persona y/o servidor civil puede ser ofrecida en la entidad pública o fuera de la entidad pública, puede ser ofrecida por proveedores que brinden capacitación o también otros servidores civiles, para esto debe cubrir eficazmente las brechas ya sean de conocimiento como destrezas, habilidades reconocidas en la persona y/o servidor civil, en su procedimiento de mejora. El horario para la formación laboral puede ser el horario de trabajo del servidor o así como también fuera de la hora de trabajo

del servidor, si la persona y/o servidor no quiere recibir la formación laboral ofrecida por la entidad pública, debe de considerarse resistencia a la superioridad jerárquica de la entidad pública, para esto debe dejarse constancia en su legajo y así mismo la persona y/o servidor tiende a perder el derecho de pedir la ratificación de su respectiva evaluación al comité institucional de evaluación de la entidad pública en su siguiente evaluación de desempeño; en cuanto si la entidad pública no procede al cumplimiento con proporcionar la formación laboral oportuna, esta incurre específicamente en responsabilidad y no se configurará el supuesto previsto en el literal i) del artículo 49° de la Ley, si el servidor fuera calificado como personal de rendimiento sujeto a observación en la evaluación inmediata siguiente.

- Acceso a la formación profesional.

Para acceso a la formación profesional de la persona y/o servidor público o el directivo de la entidad pública, en el tiempo de la postulación al financiamiento, desde dar cumplimiento con los siguientes requisitos como mínimo: debe integrar al servicio del estado peruano por un plazo no mínimo de tres años, dicho plazo debe de ser contiguo o también pueden ser cinco años diferentes en el estado peruano; debe de certificar el grado académico que se requiere para postular en la convocatoria; la persona debe de acreditar que durante los últimos tres años un rendimiento de buena calificación y/o también rendimiento distinguido.

- De la evaluación de la capacitación.

Para la evaluación de la capacitación ofrecida por la entidad pública, se toma en cuenta el progreso completo

de la capacitación, los niveles de agrado del servidor, los resultados de su aplicación práctica y su aprendizaje por parte de la persona o servidor, conforme a las normas admitidas por SERVIR.

C. De la Gestión del rendimiento.

La gestión de rendimiento; título IV del (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014); manifiesta que dicha gestión es la que identifica, reconoce y origina la aportación de los servidores civiles con respecto a los objetivos y metas que tiene la institución, además se muestra la realidad de las necesidades pedidas para la optimización del desempeño en su respectiva area trabajo y como resultado de ello de la entidad; se empieza la ejecución mediante acciones de gestión interna. La gestión de rendimiento se lleva en instrumentos técnicos, los cuales deben de ser confiables y sólidos, así mismo llevadas sistemáticamente mediante la verificación de valores del desempeño de tareas, actividades, funciones, responsabilidades y metas de la persona o servidor, esto enmarcado con la finalidad y con la consecución de estrategia de la institución junto con ello el perfil del puesto de trabajo que ocupa dentro de la institución pública.

- i. Consideraciones para definir metas y compromisos: según el artículo número 35° y el artículo número 36°, del actual reglamento, se pueden incorporar factores de evaluación las obligaciones y las metas individuales de cada persona y/o servidor, además de metas grupales enmarcadas en la gestión del rendimiento de la entidad pública. Las metas grupales son aquellas que serán establecidas por la persona encarga de área y así mismo por aquellos que tengan servidores asignados las mismas que deben ser fortalecidas por los directivos de las entidades, con

respecto a los términos que especifique SERVIR al resultado. Las metas y los compromisos de tipo individual de cada persona y/o servidor se constituyen respondiendo a la planificación de las estrategias trazadas por alta dirección de la entidad pública, los cuales están expresados en el plan operativo institucional (POI), para ello se debe tomar lo siguiente:

- Deben estar relacionados de manera positiva con respecto a la función que viene desempeñando la persona y/o el servidor de una entidad pública, los cuales deben de ser medibles, relevantes, alcanzables y específicos; para esto es primordial establecer un plazo para el cumplimiento, dentro de la etapa de evaluación.
- Las metas y objetivos deben de considerar cuales son los resultados alcanzados por la persona y/o el servidor público en la etapa del proceso de evaluar el desempeño, esto en el año previo, si fuese el caso, así mismo de tener en considerar recursos de tipo material y también los recursos que tengan tecnología utilizados en la realización de la labor dentro de la entidad pública.
- Las metas y objetivos deben estar asociados a los servicios, los productos, o resultados que debe entregar la persona y/o el servidor de la entidad en el ejercicio de la misión y de las funciones que están enmarcadas en el área de labor, fijando la manera de cómo será observado su cumplimiento a través de evidencia. Las metas y compromisos individuales son los que se definen a ofrecimiento del responsable de la evaluación las mismas que

deben estar conformes con el respectivo plan de mejora del servidor público de la entidad. SERVIR es el encargado de definir el mecanismo para la asignación de metas y compromisos de los servidores públicos y deberá ser accedido por el responsable de la evaluación y la persona evaluada. Para ello el responsable de la evaluación comunica a la persona y/o al servidor civil de las metas y compromisos establecidos por la entidad pública, sin algún perjuicio de ello, la persona y/o el servidor público podrá dejar en constancia por escrito sobre las observaciones que tenga sobre las metas y compromisos determinados a su persona. En cuanto a la discrepancia de la persona evaluada debe de manifestar las respectivas causales, las cuales deben de ser admitidas de dificultad de desempeño, integrados al no ajuste de metas y compromisos en consideración mínima, establecido para el artículo siguiente del presente reglamento.

- ii. Evaluación de desempeño: los directivos públicos, para evaluar metas, deben alinear con los respectivos objetivos estratégicos pertenecientes a una entidad pública y así mismo se debe de tener en consideración la confiabilidad, especificidad, disponibilidad y la validación de los medios o recursos que tiene asu disposición, para cumplir con la metas establecidas. Durante los primeros meses de asumir las tareas, actividades y funciones es donde se fijan las metas por el directivo de la entidad pública, luego se programa de acuerdo a lo establecido por la entidad pública. Para la fijación de las metas debe existir la aceptación entre el director y su superior directivo, si fuese

el caso que el director tenga alguna observación en cuanto a las metas propuestas, puede acudir al superior jerárquico de su superior, quien será el encargado de definir en últimas instancias, así mismo se establece el cumplimiento de los fines de directores públicos observado en segundo enunciado del artículo número 62° y el literal a) del artículo número 63°, de la presente Ley; es decir el desempeño cumple a causa aplicable al ámbito de control del director público. En las metas determinadas en número o porcentaje, se considera que el director público ha sido irresponsable con la meta si no logra alcanza como mínimo el 70% de resultados. Las medidas determinadas para medir el trabajo de los directores, se constituirán mediante directiva de SERVIR; el director que haya logrado sus metas en las dos últimas evaluaciones de desempeño podrá ser contratado.

2.2.2. Variable resistencia al cambio.

Para el desarrollo de esta investigación, de acuerdo a sus variables de resistencia al cambio primero comenzaremos las definiciones del cambio para abordar en el tema.

2.2.2.1. Cambio.

Para poder definir la resistencia al cambio, nos enfocaremos en las diversas teorías que definen el cambio como unas definiciones es la de (Kinick & Kreitner, 2003); expresan el cambio “consiste en brindar nueva información, nuevos modelos de comportamiento o nuevas formas de ver las cosas a los empleados”. Con lo anteriormente manifestado por el autor, se puede decir que cuando se emplea un cambio, se busca implementar mecanismos o estrategias para brindarles ayuda a los empleados o servidores de una organización o institución para que estos

aprendan nuevos conceptos o puntos de vista y sobre todo se encuentren informados y confiables.

Según, (Newstrom , 2011, pág. 355); manifiesta que el cambio “refleja la variación en el ambiente laboral y que afecta el trabajo esperado por parte de los trabajadores”. Las alteraciones pueden ser de cualquier ámbito, por lo que al final, produce fuertes efectos en quienes lo reciben, independientemente si los cambios se dan de forma fuerte o débil, lento o rápido, planificados o no entre otros.

Finalmente, (Stephen, 2004, pág. 629); señala que el cambio es, “hacer las cosas de manera diferente”, teniendo en consideración lo expresado por el autor, se puede concluir, que estos coinciden en que el cambio tiene como función fundamental proponer una transformación de las cosas, en este caso buscar nuevas estrategias que puedan mejorar el funcionamiento de la organización o institución.

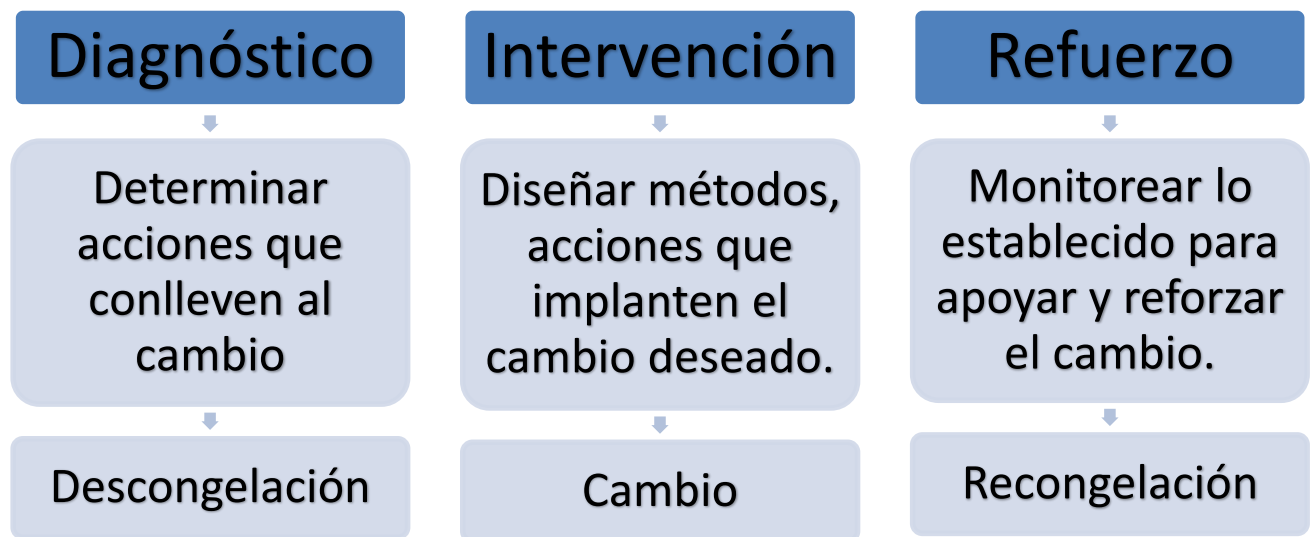
A. Según, (Lewin, 1947); suceden tres etapas en el cambio, las cuales son:

- i. Descongelación: etapa que se muestra ante la necesidad de cambiar o hacer algo diferente dentro de una organización por lo que la organización, el grupo o la persona lo entiendan y lo admitan. Es por ello que la descongelación representa que las “malas” ideas y rutinas sean destruidas y dejadas en el olvido para ser reemplazadas por nuevos retos y nuevas experiencias que deben ser aprendidas.
- ii. Cambio: según Kurt ésta etapa se muestra cuando se manifiestan y acogen nuevos comportamientos, valores y actitudes, es por ello que el cambio expresa que la persona en la organización aprenda nuevas doctrinas, experiencias y

se empieza a trabajar de manera diferente a favor de la organización y de la persona.

- iii. **Recongelación:** es la etapa final de incorporar un nuevo modelo de conductas de la persona en la organización por medio de equipos de apoyo, para las actitudes se conviertan en el nuevo modelo; lo que fue aprendido se integra y se convierte en la nueva forma que las personas aprendan hacer su trabajo.

Cuadro N° 03: Fase del proceso de cambio.



Fuente: Comportamiento Organizacional (chiavenato 2da edición).

Elaboración: Autores.

B. Fuerza que contribuyen al cambio.

Como manifiesta, (Fincowsky & Krieger, 2012, pág. 500); existen fuerzas internas y fuerzas externas en el cambio organizacional.

- i. **Fuerzas externas:** son aquellas fuerzas que se encuentran fuera de la organización, además contienen una extensa

variedad de fuerzas que provocan cambios en el interior de toda organización:

Condiciones económicas: son aquellos acontecimientos que se desenvuelven en el ambiente económico y establecen importantes razones para generar el cambio en toda organización.

Acciones de los competidores: sin tocar el estado de la economía; las organizaciones son muy perceptivas a los cambios y a los movimientos que accionan sus competidores, en especial a las acciones que se dan en respuesta al cambio, teniendo en cuenta los gustos y preferencias de los consumidores.

Desarrollo tecnológico: teniendo en cuenta a los cambios y a los avances tecnológicos desarrollados fuera de la organización siempre demandan una respuesta de cambio, incluso contra la voluntad de la organización.

Acontecimientos políticos y legales: se refiere a que gobiernos promulgan nuevas reformas, leyes; es por ello que los administradores de las organizaciones deben responder ante dichos acontecimientos políticos, aunque las respuestas y/o soluciones o los tipos de cambio que deberían llevarse a cabo no sean los adecuados en su primer momento.

Movimientos sociales y demográficos: existen también otras fuerzas para que el cambio surja como tal, son más ligeras y por lo tanto más difíciles de detectar, es por ello que se denominan movimientos sociales y demográficos.

- ii. Fuerza internas: son aquellas fuerzas que de igual forma que los factores externos, existen de manera potencial dentro de la organización generando cambios, éstas son:

Decisiones administrativas: son los gerentes de los niveles de la organización que laboran bajo ciertas limitaciones que

restringen su libertad de accionar; sin embargo, en otros casos aquellos son los que tienen la autoridad suficiente para ejecutar cambios en sus respectivas áreas de influencia.

Preferencias y sugerencias del personal: en cuanto a la toma de decisiones administrativas, no son las únicas que provocan cambio dentro de la organización; puesto que también son los trabajadores de los niveles inferiores los que suelen contribuir con excelentes de sugerencias innovadoras que provocan el cambio dentro de la organización.

2.2.2.2. Resistencia al cambio:

Para tratar el tema de resistencia al cambio se debe considerar muchos aspectos, como por ejemplo: las actitudes del talento humano que hay dentro de la organización donde laboran, debido a que solo depende exclusivamente de ellos si aceptan o rechazan el cambio que se está planteando; para ello la persona o el equipo encargado de implementar el cambio en la organización debe de atender las opiniones de los trabajadores, para no hacer sentir a los trabajadores que el cambio es como una obligación.

Según, (Hitt, Black, & Porter, 2006, pág. 625); indica que “las personas que dirigen las organizaciones tienden a estar más dispuestos al cambio. Desde su punto de vista, as personas que dirigen a la organización ven la necesidad de cambio y consideran que al desarrollarlo es positivo para la organización”. Debido a que les permite plantear nuevas estrategias para alcanzar sus objetivos planteados.

Al respecto, (Robins & Stephen, 2009, pág. 580); indica que los comportamiento de los seres humanos en la dinámica del cambio es la reacción emocional fisiológica canalizando sus fuerzas y energía

hacia la resistencia del conocimiento de los nuevos roles que se presentan en la organización y que envuelve la exigencia hacia el aprendizaje de las funciones encomendadas, por lo que manifiesta que las personas adquieren una fuerza negativa generando en ella inseguridad y temen salir de su estado de confort.

Según, (Chiavenato, 2009, pág. 69); determina que la persona que siempre ha vivido en una organización inmutable, estática, cerrada y hermética, donde prácticamente las cosas no cambian, pues las personas jamás aprenderá a innovar como sí lo hacen las compañías excelentes. Las organizaciones tradicionales dificultan la libertad de la persona y éstas se acostumbran a laborar con piezas que solo hacen buscar la continuidad, haciéndolos conservadores y ejercer una filosofía tradicional del trabajo; las personas que no están acostumbradas al cambio y que tampoco están preparadas para el, ven el cambio como algo extraño generando acciones y situaciones no previstas y también riesgo de fracaso en la organización.

A. Proceso de Resistencia:

Según, (Franklin Fincowsky & Krieger, 2012, págs. 513-514); señala que la resistencia al cambio involucra diversos factores, donde determina que para reducir la resistencia al cambio se debe contar con un planeamiento de labores que permitan analizar el transcurso del proceso del cambio; como se menciona.

- **Impacto:** ésta primera fase se caracteriza por el impacto, que hace que la persona se sienta sin normas, desconcertado; lo que permite acciones de la persona sin saber qué hacer o también qué decir en la organización donde labora. Esta etapa permite que la organización tome acciones que supere o quizá trate de reducir la resistencia con acciones de educación y principalmente la

comunicación, que permite que el trabajador se sienta ayudado y vea la logística de cambio como beneficio potencial para el mismo y el beneficio para la organización donde labora.

- **Negociación e incredulidad:** fase donde el trabajador de la organización comienza a sentir el cambio o empieza a minimizar el cambio; de manera que se visualiza por completo o quizá se empieza hacer bromas acerca de su persona. La etapa de incredulidad casi siempre va ligada al desbordamiento de energía del trabajador en la organización, esto caracterizado por acciones y/o conductas del trabajador reactivas, conflictivas y cuestionadoras, así como liberal resistencia al proceso de cambio en la organización.
- **Dudas propias / emoción:** el proceso de cambio a menudo que va en marcha, los responsables del cambio toman conciencia que los cambios que se realizan para generar un nuevo escenario dentro de la organización; podría generar una situación de inseguridad, debido a que se establece un sensación de impotencia y también de pérdida de control al no estar viendo lo esperado.
- **Aceptación:** cuando se empieza con la aceptación del cambio esto puede generar una serie de implicancias con retrocesos desencadenados, debido a que la realidad de la situación en la organización se acepta con lentitud por la persona que labora; y hasta que por último las conexiones del pasado se cortan.
- **Adaptación y pruebas:** cuando la persona que labora dentro de la organización se adapta al proceso de cambio empieza a reaccionar de manera favorable con las nuevas formas de interactuar y con el nuevo escenario de trabajo

establecido por la organización. En este nuevo escenario también los directivos de la organización dedicarán demasiado tiempo a suponer modelos teóricos como también de gestión con respecto a las condiciones de su puesto de trabajo, lo que podría manifestarse un cambio en su actitud dentro de la organización.

- **Búsqueda de significado:** en cuanto los trabajadores de la organización comiencen a considerar que se ha disminuido su resistencia al cambio.
- **Interiorización:** cuando las reacciones de la persona que labora en la organización son superadas, es cuando el proceso de cambio será aceptado; es decir, se habrá tomado conciencia que los esfuerzos que se emplearon para ejercer el cambio son totalmente favorables para la persona que labora dentro de la organización y también para la propia organización, así mismo, las acciones de cambio serán tomadas como propias y evidentemente surgirán logros para el personal y la organización.
- **Aprendizaje organizacional del proceso de cambio:** las personas que laboran en la organización y la organización en su totalidad, habrán conseguido el aprendizaje mediante la traslación debido al proceso de cambio en la organización.

Gráfico N° 01: Etapas del proceso del cambio.



Fuente: *Comportamiento Organizacional* (Enrique B. Franklin F. y Mario K.)

B. Cómo superar la resistencia al cambio:

Como afirma, (Kotter & Schlesinger, 1979, págs. 106-114); la resistencia al cambio logra ser superada, pero se debe tener en cuenta que no se puede subestimar de ninguna manera las reacciones de los trabajadores de la organización, ni menospreciar el hecho de que son ellos quienes influyen de manera positiva o negativa en los demás durante el proceso de cambio; para ello aconseja seis estrategias:

- **Comunicación y educación:** la resistencia al cambio es superada o disminuida mediante un factor principal que es la comunicación con los trabajadores de la organización, para que entiendan y comprendan la lógica de cambiar, la necesidad del cambio y más aún el proyecto de cambio que tiene la organización para con ellos y la misma organización.
- **Participación e involucramiento:** los trabajadores de la organización deben estar inmersos en el proyecto de cambio, incluso antes de que éste ocurra en la organización. El

trabajador de la organización no se va a resistir al cambio si está en participación con las decisiones que tome la organización. Para ello los trabajadores que inician el cambio deben de hacer partícipe a quienes aún se resisten al proyecto de cambio.

- **Facilidades y apoyo:** el cambio y su resistencia pueden ser superados siempre y cuando existan facilidades y sobre todo apoyo a los trabajadores de la organización para que acepten cambiar. La estrategia de facilidades y apoyo puede involucrar asesorías, capacitaciones de las funciones que se van a ejercer en la organización, planes de desarrollo, hacer sentir al trabajador que va a adquirir nuevos conocimientos y desarrollará habilidades.
- **Negociación y acuerdo:** para de una manera u otra de lidiar con la resistencia al cambio, la organización trata de establecer y/o ofrecer algo de valor para que el trabajador acepte cambiar; es decir, la organización puede ofrecer a las personas que se resistan al cambio, activos o potenciales, incentivos por ayudar en el proyecto de cambio. Mediante la negociación y acuerdo se emplea la forma de intercambiar, que esto resulta cuando es claro que alguien va a perder con el proceso de cambio y cuando su poder de resistirse es totalmente significativo en la organización.
- **Manipulación y cooptación:** la organización puede de una manera u otra utilizar maniobras secretas para tratar de influir en los trabajadores; es decir puede manipular, para ello debe utilizar información, así como también hechos pero éstos deben de ser en forma selectiva y consciente, utilizando todo esto para influir en los trabajadores de la organización para que sean partícipes del proyecto de cambio. La cooptación consiste en cubrir las plazas libres que se producen en el seno

de una cooperación, para ello influye el voto de las personas que integran la cooperación.

- **Coacción:** la resistencia al cambio de los trabajadores en una organización también puede atacarse mediante obligación, con amenazas; que pueden ser explícitas o así mismo implícitas (es decir, si existe resistencia al cambio el trabajador puede perder su puesto de trabajo o quizá el ascenso), se trata de coaccionar al trabajador mediante despidos y transferencias en la organización. Esta estrategia se emplea cuando la rapidez es fundamental y los cambios propuestos no son populares.

2.2.2.3. Dimensiones de la resistencia al cambio en el sector público:

Según (Stephen P. & Timothy A., 2013, pág. 582); plantea que las fuerzas importantes de la resistencia al cambio de los trabajadores en la organización son: fuentes individuales y fuentes organizacionales, dichas fuentes han sido tomadas en cuenta en la presente investigación:

A. Fuentes individuales: son aquellas características que habitan en la persona es decir en el trabajador de la organización tales como: la personalidad, la percepción y las necesidades propias de la persona.

- **Hábito:** el ser humano para desafiar las complejidades que le ofrece la vida necesariamente utiliza hábitos y/o respuestas que ya están programadas; sin embargo cuando el ser humano necesita enfrentar un cambio tiende a responder y/o accionar de manera habitual, de manera acostumbrada por lo que esto se convierte en una fuente de resistirse al cambio.

- Seguridad: la persona con la necesidad de sentirse seguro prefiere resistirse al cambio, debido a que el cambio amenaza la situación en la que se encuentra, seguro.
- Factores económicos: en la organización al momento de cambiar por lo menos las tareas y/o las rutinas de trabajo, en los trabajadores originan miedo económico debido a que éstos piensan que no serán capaces de ejecutar lo establecido por la organización que son las nuevas labores y/o rutinas, principalmente cuando el salario está en función de la productividad del trabajador de la organización.
- Miedo a lo desconocido: todo cambio en una organización sustituye lo desconocido por incertidumbre de parte de los trabajadores que laboran en la organización.
- Procesamiento selectivo de información: los trabajadores de la organización están comprometidos en procesar la información selectivamente para conservar sus propias percepciones intactas; es decir ellos escuchan e ignoran la información que desafía al mundo creado por ellos.

B. Fuentes organizacionales: son aquellas que habitan en la conformación organizacional es decir son propias de las compañías:

- Inercia estructural: toda organización cuenta con mecanismos propios creados con sus procesos, métodos, conocimientos de selección y sus regulaciones prudentes para generar y establecer permanencia en la organización; por lo tanto cuando exista un enfrentamiento al cambio, la inercia estructural debe actuar como un contrapeso para así restablecer la estabilidad en la organización.
- Enfoque de cambio limitado: en las organizaciones existe un número de subsistemas interdependientes, por lo que es

imposible cambiar y o tratar de modificar sin por lo menos alentar uno de los demás subsistemas interdependientes; en conclusión los cambios limitados que se generan en los subsistemas tienden a ser anulados y/o eliminados por el sistema mayor de la organización.

- Inercia de grupo: los trabajadores de la organización también se enfrentan cuando quieren cambiar sus actitudes y/o comportamientos, pero las normas establecidas por la organización podrían actuar como una limitación.
- Amenaza a la pericia: en la organización también los cambios en los patrones organizacionales podrían ocasionar una amenaza en la pericia de los llamados grupos especializados.
- Amenaza a las relaciones de poder establecidas: cualquier retribución de la autoridad dentro de una organización para la toma de decisiones, puede amenazar las relaciones de poder que ya están establecidas en la organización desde hace mucho tiempo.

Como establece, (Newstrom , 2011, págs. 362-363); la resistencia al cambio puede ser originaria como; resistencia lógica, resistencia psicológica, resistencia sociológica:

- a) Resistencia lógica: esta resistencia según, (Newstrom , 2011); se basa en la discordancia con los hechos, con el razonamiento, con el conocimiento y la sabiduría que existe en los trabajadores de la organización. La resistencia lógica surge de dos aspectos, el tiempo y el esfuerzo requerido para adaptarse al cambio, incluyendo también las nuevas obligaciones con respecto a las labores que se deben aprender. Los costos verdaderos son asumidos por los trabajadores de la organización; es por ello que aunque el proceso de cambio sea totalmente favorable en el largo plazo es lo primero que debe asumir la organización en pagar,

mientran tanto los iniciadores del proceso de cambio deben de esperar cierta resistencia lógica dentro de la organización.

- b) Resistencia psicológica: este tipo de resistencia suele basarse en la interioridad personal del trabajador, es decir, sus emociones, sus sentimientos y sus actitudes; es por ello que la resistencia psicológica es internamente lógica desde el punto de vista de las actitudes y también los sentimientos que tienen los trabajadores de la organización hacia el proceso de cambio. Los trabajadores de la organización puede que tengan temor puesto que es desconocido para ellos las nuevas actividades que se van a desarrollar, desconfianza en el liderazgo administrativo y/o sentir que la seguridad de laborar y su propia autoestima están siendo constantemente amenazadas. Aunque la organización crea que los sentimientos de los trabajadores no se justifican, son muy importantes y reales para ellos; para ello la organización debe de tener respeto, reconocerlos, aceptarlos y manejarlos cuidadosamente en beneficio del proceso de cambio en la organización.
- c) Resistencia sociológica: dicha resistencia al igual que la resistencia psicológica también es lógica; cuando se la considera como el beneficio de un desafío para los intereses grupales de la organización, con sus respectivas normas y sus normas establecidas por la organización; en cuanto a los valores sociales son fuerzas poderosas en su ambiente organizacional, para esto se deben considerar con mucha cautela. Estos valores son específicamente los pactos políticos, los valores que establecen los sindicatos laborales y/o también valores comunitarios deferentes. Como en toda orgnización un grupo que es pequeño, sus cambios conllevan que la amistades de trabajo se vean afectadas, así como también las relaciones de estatus. Los trabajadores de la organización se cuestionan ¿es conveniente el cambio con los

valores del grupo de trabajo? ¿Mantiene el trabajo deseado, es decir en equipo?; ante estos cuestionamientos la organización debe de tratar de que las condiciones sean tan favorables como sea posible para de una manera u otra manejar con éxito este tipo de resistencia, sociología.

Según, (Lorenzo J., 2000); establece los siguientes niveles de resistencia al cambio:

- a) Inercia: en la organización del sector público implica una serie de procesos que se convierten en tareas y/o actividades habituales, en acciones rutinarias; por lo que dichas acciones por servidor público se consideran como un comportamiento inercial; es por ello que la organización pública poco se caracteriza por encontrar mejorar su finalidad organizacional, que como ya sabemos no brinda un mejor servicio a la ciudadanía.
- b) Participación: dicho nivel involucra a los funcionarios y directivos de las organizaciones / entidades públicas en considerar si de una manera u otra involucran en la participación de los trabajadores que tienen a su cargo en las decisiones principales que se toman en la entidad; además de recoger las percepciones de los trabajadores con respecto a las principales actividades en promover.
- c) Negociación: tiene como principal capacidad de identificar los intereses de los trabajadores de la organización / entidad para generar un tipo de negociación entre las partes involucradas, es decir llegar a acuerdos para el proceso de cambio; generando planteamientos de mejora en la organización / entidad.
- d) Coerción: esto implica la capacidad de implementar, efectuar los acuerdo, a través de medidas de fuerza, que se podría de una manera u otra aplicar dentro de la organización / entidad.

2.3. Definiciones de términos básicos:

A. Ley del Servicio Civil.

Se basa en la prestación accionada por mérito, la Ley del Servicio Civil se basa en la igualdad de oportunidades laborales mediante habilidades y conocimientos propios de una persona, es por ello que el estado mediante ésta ley busca la calidad del servicio en beneficio de toda la ciudadanía.

B. SERVIR.

Según, la Ley del Servicio Civil y, (Autoridad del Servicio Civil - SERVIR, 2018); servir es una entidad pública que determina y formula las políticas nacionales del Servicio Civil, es por ello que su finalidad es gerenciar el talento humano en las entidades públicas.

C. Ley de la Productividad y competitividad laboral.

Ley, aprobado por el (Decreto Legislativo N° 728, 1997); que tiene como objetivo, fomentar la capacitación y formación laboral de los Servidores.

D. Ley de bases de la carrera administrativa.

Ley, aprobada por el (Decreto Legislativo N° 276, 1984); que tiene como objetivo, permitir la incorporación del personal idóneo, para el desempeño del servicio público.

E. Decreto legislativo N° (1057) que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio..

Aprobada bajo, (Decreto Legislativo N° 1057, 2008); que tiene por objetivo garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública del Estado.

F. Plazo Indeterminado.

Este tipo de plazo, es un tipo de acuerdo / contrato entre el empleador y el empleado, dicho acuerdo / contrato tiene una fecha de inicio de labores por

parte del empleado pero no determina una fecha de finalización de labores por parte del empleado; es por ello que el acuerdo / contrato perdura en el tiempo desde su inicio hasta que se produzca una falta por parte del empleado que determine y/o amerite el despido del empleado.

G. Cambio.

Según, (Gareth, 2008, pág. 269); indica que el cambio organizacional es un proceso que implica una serie de factores; involucrando al trabajador como principal accionar de actividades que tiene en la actualidad las organizaciones y cómo será el estado futuro generando eficiencia y eficacia organizacional.

H. Resistencia al cambio.

Como manifiesta, (Newstrom , 2011, pág. 360); la resistencia al cambio se determina mediante las actitudes, comportamientos de los trabajadores de la organización puesto que éstos se desacreditan, se retrasen y/o se impidan mediante la ejecución del proceso de un cambio laboral; es por ello que los trabajadores de la organización se niegan al cambio debido a que existe amenaza con respecto a la necesidad de seguridad, interacciones sociales, estatus, competencia y/o autoestima.

Según, la (Universidad Tecnológica de Pereira, 2013, pág. 150); determina que la resistencia al cambio se origina en el ámbito de la organización así como también personalmente, estando directamente ligada la personalidad de la persona, al sistema social en donde se desenvuelve la persona y al modo de implementar el cambio, adoptando diversas formas.

I. PEBPT:

Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes.

3. HIPÓTESIS, VARIABLES Y OBJETIVOS.

3.1. Formulación de la hipótesis.

La Ley del Servicio Civil, influye positivamente en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) – Tumbes 2018.

3.2. Variables y Operacionalización.

Las variables que se han tomado para la elaboración de la siguiente investigación son las siguientes:

Cuadro N° 04: Variables y dimensiones.

VARIABLES	DIMENSIONES
V. I. Ley del Servicio Civil.	D.1 – Incorporación al Servicio Civil.
	D.2 – Gestión de la Capacitación.
	D.3 – Gestión del Rendimiento.
V. D. Resistencia al Cambio.	D.1 – Resistencia Individual.
	D.2 – Nivel de Resistencia.
	D.3 – Factor de Resistencia.
DIMENSIONES	INDICADORES
D.1 – Incorporación al Servicio Civil.	Evaluación.
	Inducción.
D.2 – Gestión de la Capacitación.	Formación Laboral.
	Formación Profesional.
D.3 – Gestión del Rendimiento.	Establecimiento de Metas y Compromisos.
	Desempeño.
D.1 – Resistencia Individual.	Seguridad.

	Factores Económicos.
D.2 – Coerción.	Rotación.
	Consideración.
D.3 – Factor de Resistencia.	Resistencia Lógica.
	Resistencia Psicológica.

Elaboración: Los autores.

3.3. Objetivos:

3.3.1. Objetivo general:

Establecer la influencia de la Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018.

3.3.2. Objetivos específicos:

1. Indicar la integración por parte de los servidores civiles al querer incorporarse al nuevo Régimen del Servicio Civil, en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT) – Tumbes 2018.
2. Determinar los factores que intervienen en la resistencia al querer migrar a la Ley del Servicio Civil en los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT) – Tumbes 2018.
3. Identificar si la evaluación del rendimiento es un factor en la resistencia en incorporarse a la nueva reforma del Servicio Civil de los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT) – Tumbes 2018.
4. Conocer si los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT); desarrollan la gestión de la capacitación para el desarrollo laboral y profesional.

5. Identificar la existencia de la resistencia al cambio en los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT).

4. DISEÑO METODOLÓGICO.

4.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

La presente investigación tiene carácter de tipo descriptivo, porque tiene la finalidad de dar a conocer, describir y determinar la ocurrencia de la Ley del Servicio Civil en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018.

- **Diseño de contrastación de hipótesis**

Este proyecto tiene como estudio un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, donde la investigación que se realiza es sin manipular deliberadamente variables; es decir, se trata de un estudio en donde no se hace variar en forma intencionalmente las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, (Hernández Sampieri, 2014).

4.2. Población, muestra y muestreo:

La presente investigación tiene como población a todo el servidor civil del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018; el cual está conformado por ciento diez (110) servidores civiles pertenecientes al Decreto Legislativo 728, tal como se presenta en la siguiente tabla conforme al Mapeo de puesto realizado:

Cuadro N 05: Relación de trabajadores de acuerdo al Mapeo de puesto.

DIRECCIONES	CANTIDAD
Dirección Ejecutiva	05
Dirección de Control Institucional	02
Oficina de Administración	50
Oficina de Programación, Presupuesto y seguimiento	08
Oficina de Asesoría Legal	06
Dirección de Desarrollo Agroeconómico	27
Dirección de Infraestructura Agraria y Riego	12
Total de servidores D. L. N° 728	110

Fuente: MAO del PEBPT –

Elaboración propia

4.2.1. Muestra y Muestreo

La muestra será igual al total de por ciento diez (110) trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018; pertenecientes al Decreto Legislativo 728, el cual está conformado por profesionales, técnicos y auxiliares, tal como se muestra en la tabla 01: relación de trabajadores de acuerdo al Mapeo Administrativo de la Organización (MAO).

4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos:

4.3.1. Métodos

Para la investigación que lleva como título: Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018; utilizaremos el método analítico – transversal debido a que identifica a las ciencias descriptivas y además dentro de estos al método de la

observación, la predicción y el planeamiento de la hipótesis que serán comprobadas en la presente investigación.

- **Método Inductivo:**

Se procederá recogiendo información relevante, tanto empírica como también información de literatura científica sobre determinados elementos teóricos que tiene que ver especialmente con las variable de estudio que se presentan en la presente investigación.

- **Método Analítico:**

Con la presente información teórica que se ha reunido se procederá a la interpretación de los textos leídos, además de subrayará los conceptos e ideas principales para así plasmarlos en la presente investigación que lleva como título: Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018.

- **Básica:**

Se utilizará el conocimiento teórico de la Ley 30057 (Ley del Servicio Civil) para expresar lo que establece dicha Ley en la presente investigación que lleva como título: Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018.

- **Aplicada:**

Se aplicará el conocimiento adquirido de una problemática real referente a la Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio para resolver las preguntas que provienen de la investigación.

- **Descriptivo:**

Se utilizará el método descriptivo para poder recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y además generalizar los resultados que se obtengan de las observaciones de nuestro objeto de estudio; es por ello que implicará la recopilación y presentación de datos obtenidos de manera

sistemática y ordenada; para la obtención de una idea clara de la situación de investigación.

- **Diseño de Investigación:**

La presente investigación que lleva como título; Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018; tendrá como diseño de investigación no experimental, debido a que se centrará en la descripción de las variables, analizando su incidencia.

4.3.2. Técnicas.

Para poder realizar la presente investigación que lleva como título Ley del Servicio Civil y la Resistencia al Cambio del Servidor Civil a Plazo Indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018; se empleará las siguientes metodologías:

- **Análisis Documental:**

En este contexto de procederá al análisis y al cuestionamiento de los documentos que pueden ser: textos, libros, informes y así mismo trabajos de investigación; donde dicha información de recopilará mediante documentales y cuestionarios.

- **Encuesta:**

Se elaborará el respectivo cuestionario utilizando las variables: Ley del Servicio Civil y Resistencia al Cambio; el cual será aplicado a todo el servidor civil del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018.

4.3.3. Instrumentos

En la presente investigación se procederá a utilizar los siguientes instrumentos:

a) Elaboración de cuestionario (ver anexo N° 02)

Plan del procesamiento y análisis de información:

i. Recolección de datos:

Para la presente investigación, se requiere que la información sea verídica, es por ello que se recogerá dicha información de forma personal y con apoyo de más personal (el apoyo de más personal tiene que ser de preferencia de estudiantes del último ciclo de la Escuela Profesional de Administración), para la aplicación de las encuestas a todos los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), y la realización de los gráficos de los resultados de la encuesta aplicada. Mientras tanto para la información documental y el material bibliográfico se utilizarán: textos bibliográficos, material de bibliotecas de universidades locales así mismo artículos académicos, publicaciones además de documentación que se obtenga vía internet.

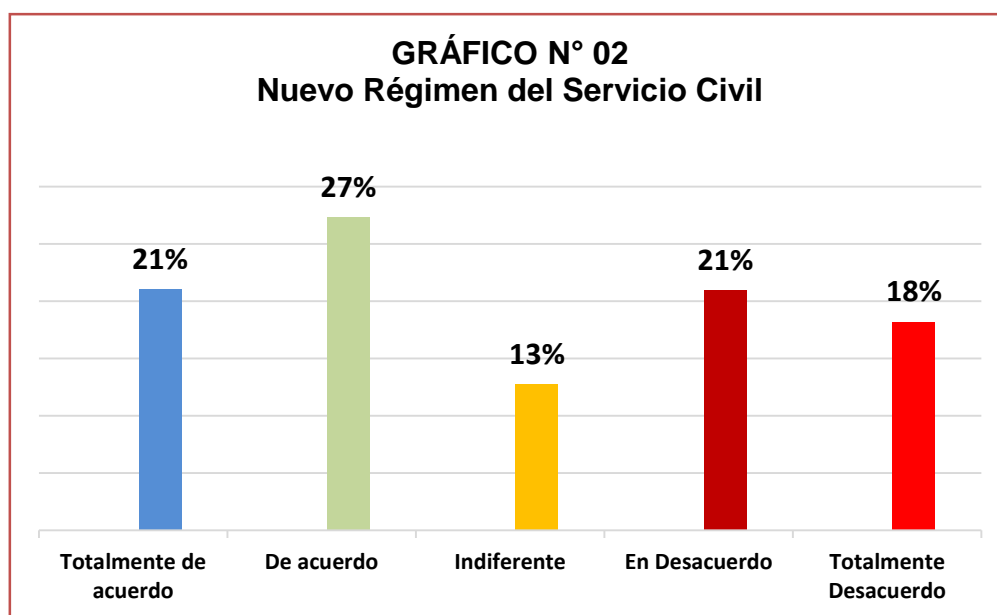
4.4. Plan de procesamiento y análisis de información:

Obtenida la información se procederá a ordenar las preguntas provenientes de la encuesta realizada en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), para después clasificarlas y así mismo analizarlas mediante la utilización de cuadros estadísticos, esquemas; gráficos que nos mostrarán las variaciones de los planteamientos que se emplearán en las relaciones, además de los factores propuestos de la presente investigación. Para el análisis de la información recolectada se manejará de manera coherente, con la finalidad de que la obtención de resultados sea de acuerdo a la investigación que se realizará en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT); así mismo se conseguirá determinar la Ley Servir influye de manera positiva en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes-(PEBPT), Tumbes 2018.

5. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.

En este capítulo, se mostrara los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta utilizada en el proyecto de investigación denominada Ley del servicio Civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)-2018, los mismos que serán analizados e interpretados en relación a los objetivos planteados en fin la investigación.

Pregunta N° 01 ¿Estaría usted de acuerdo en Incorporarse al Nuevo Régimen del Servicio Civil?



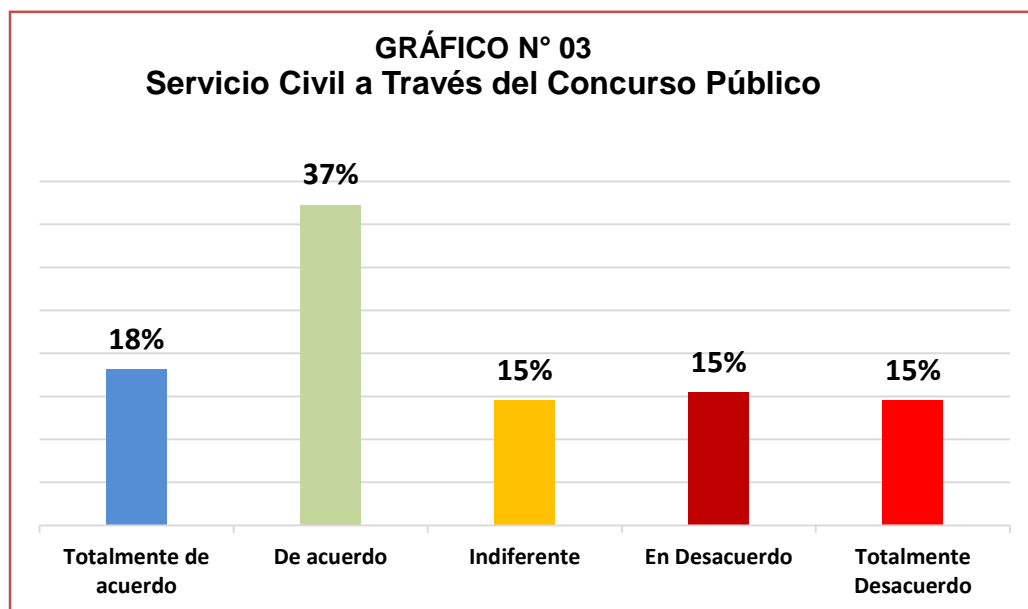
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 02, la cual esta titulada nuevo régimen del servicio civil, podemos observar que un 21% de los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está totalmente de acuerdo en incorporarse al nuevo régimen del servicio civil, seguido de un 27% de servidores que está de acuerdo en migrar al nuevo régimen, mientras que un 21% de servidores contestaron que están en desacuerdo en incorporarse al nuevo régimen, seguido de 18% que está en totalmente desacuerdo en dejar su actual régimen laboral, pero también existe un

13% servidores que aún no definen su posición, es ello que se encuentran indiferentes en el momento de decidir de si migrar al nuevo régimen o seguir en su actual régimen laboral.

En tal sentido se puede apreciar que un total de 48% de servidores civiles del PEBPT están dispuestos a migrar al nuevo régimen de la Ley del servicio civil y tener mayores beneficios, de lo contrario un total de 52% de dichos servidores no estaría de acuerdo en acogerse al nuevo régimen, decidiendo quedarse en su actual régimen laboral.

Pregunta N° 02. ¿Está de acuerdo usted que para ingresar al nuevo Régimen del Servicio Civil, se realice a través de un concurso público de méritos?



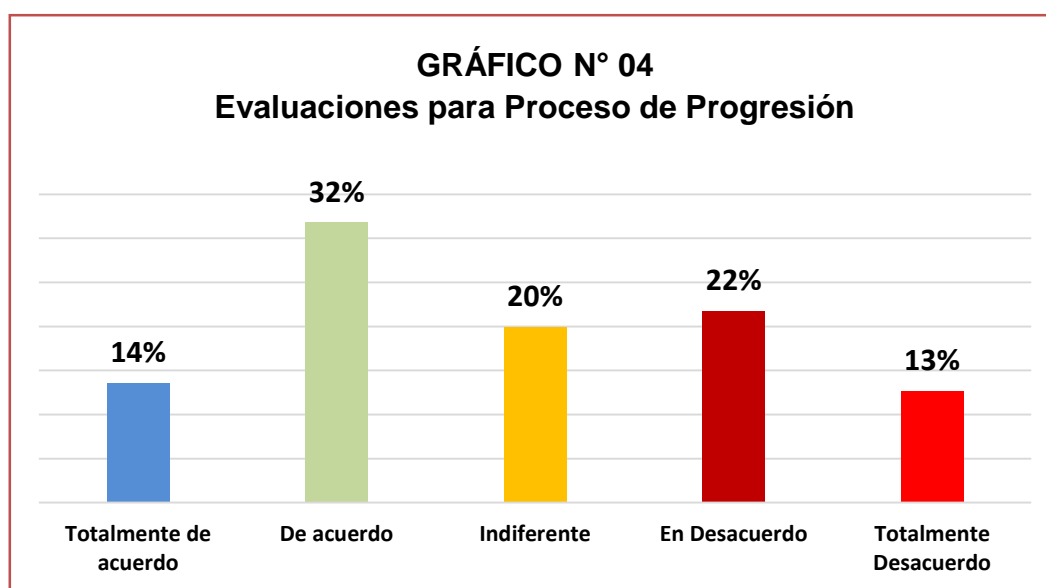
*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia*

En el gráfico N° 03, se muestra que un 18% de los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está en totalmente de acuerdo que para ingresar al nuevo régimen del servicio civil se haga a través de un concurso público de méritos, de igual forma existe un 37% de servidores que está de acuerdo que se plantee cierto concurso público, de otro lado se encuentra un 15% de servidores que está en desacuerdo, junto con 15% de servidores que está en totalmente en desacuerdo que considera que para ingresar al nuevo régimen del servicio civil no sea mediante un

concurso público de méritos, mientras que un 15% de servidores prefiere no opinar de la nueva estrategia que plantea el Estado y se mantiene indiferente en su respuesta.

Finalmente existe un total de 55% de servidores civil de PEBPT, que se encuentra a favor de realice un concurso público de méritos que le permita a la institución contar con personal o servidores idóneo en el puesto de trabajo, por otro lado un total de 30% de servidores que se encuentran en desacuerdo en cuanto al concurso publico de mérito.

Pregunta N° 03. De acuerdo al Nuevo régimen del servicio civil; ¿considera usted que es necesario aprobar dos evaluaciones para poder acceder al proceso de progresión?

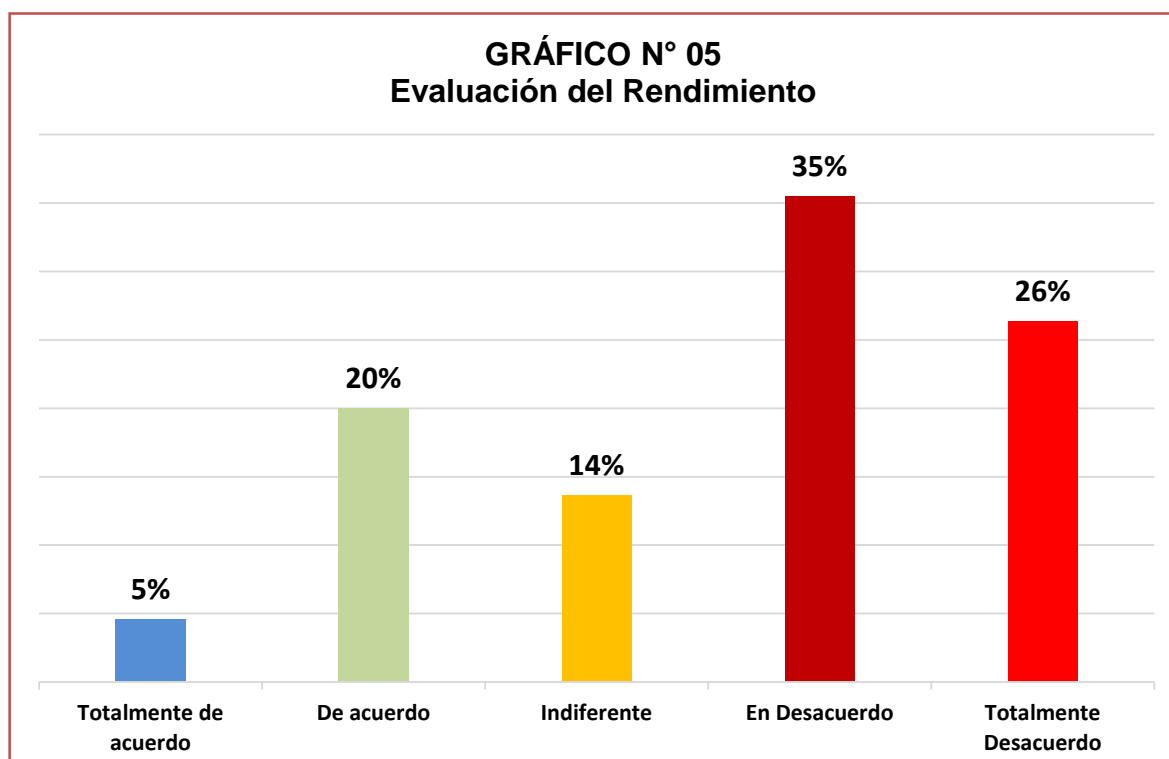


Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 04, se aprecia que un 32% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que está de acuerdo que se apliquen dos evaluaciones para acceder al proceso de progresión, junto con un 14% de servidores que contesto que está en totalmente de acuerdo que se aplique el proceso de progresión, mientras que un 22% de servidores que está en desacuerdo con respecto a las evaluaciones de progresión, seguido de un 13% que está en totalmente en desacuerdo de someterse a dichas evaluaciones, mientras que un 20% de servidores se muestra indiferente.

En tal sentido existe un total del 46% de servidores civiles del PEBPT, que respondió que si se deben aplicar dos evaluación para acceder al proceso de progresión y hacer línea de carrera y progresar individualmente, mientras que un total de 35% de servidores se muestra en desacuerdo con respecto a las evaluaciones que les permita ascender dentro de la institución decidiendo quedarse en su actual puesto de trabajo.

Pregunta N° 04. De acuerdo al Nuevo régimen del servicio civil manifiesta que los ceses por evaluación se darán en caso de dos evaluaciones anuales con calificación de personal desaprobado, previa capacitación ¿Considera usted que al desaprobado una evaluación del rendimiento es causal de cese?



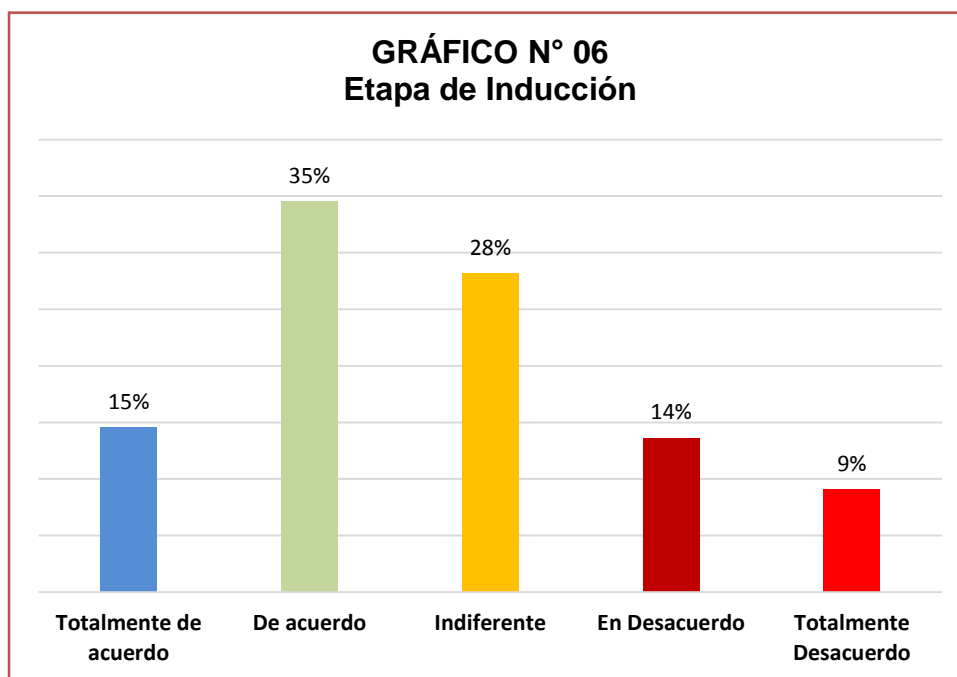
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 05, se muestra que un 20% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está de acuerdo que si el servidor desapruaba una evaluación de rendimiento corre el riesgo de poder ser cesado, junto con un 5% de trabajadores que están totalmente de acuerdo, de lo contrario se muestra que un 35% de servidores están en desacuerdo que se tome dicha medida para evaluar el rendimiento del personal seguido de un 26% que se muestra en totalmente en

desacuerdo, mientras que un 14% de servidores se mantiene indiferentes y prefieren no opinar por la propuesta planteada.

En tal sentido existe un total de 25% de servidores civiles del PEBPT, considera que si el personal desapueba una evaluación pasaría a ser considerado personal de rendimiento sujeto a observación por lo que estaría inmerso a una posibilidad de cese, por otro lado más del 50% de los servidores civiles se muestran en desacuerdo y consideran que no se debería aplicar dicha modalidad para evaluar el rendimiento del personal.

Pregunta N° 05. ¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?



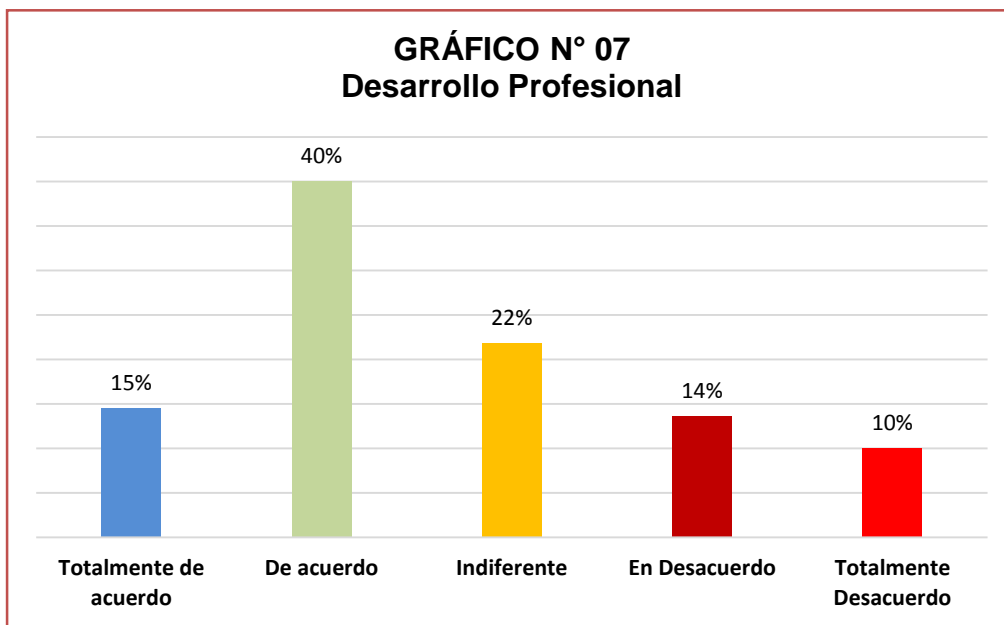
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 06, se puede apreciar que un 35% de los servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está de acuerdo con la inducción que recibe para el proceso de transición al nuevo régimen del servicio civil, esto seguido de un 15% de servidores que está totalmente de acuerdo; por otro lado existe un 14% de servidores que está en desacuerdo con la etapa inducción junto con un 9% que se encuentra totalmente desacuerdo, mientras tanto existe un 28% de servidores que

prefiere ser indiferente con respecto a la etapa de inducción como medida de apoyo hacia el nuevo régimen del servicio civil.

En tal sentido existe un 50% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que se muestra a favor de la etapa de inducción como proceso de transición hacia el nuevo régimen del servicio civil debido a que les permite como apoyo a la migración de dicho régimen; mientras tanto un 23% de servidores se muestra en desacuerdo ante la etapa de inducción que ofrece dicha institución.

Pregunta N° 06. De acuerdo al tránsito del Servicio Civil que viene siguiendo la institución, ¿Usted ha promovido algún curso de capacitación o actualización que ayude a su desarrollo profesional?



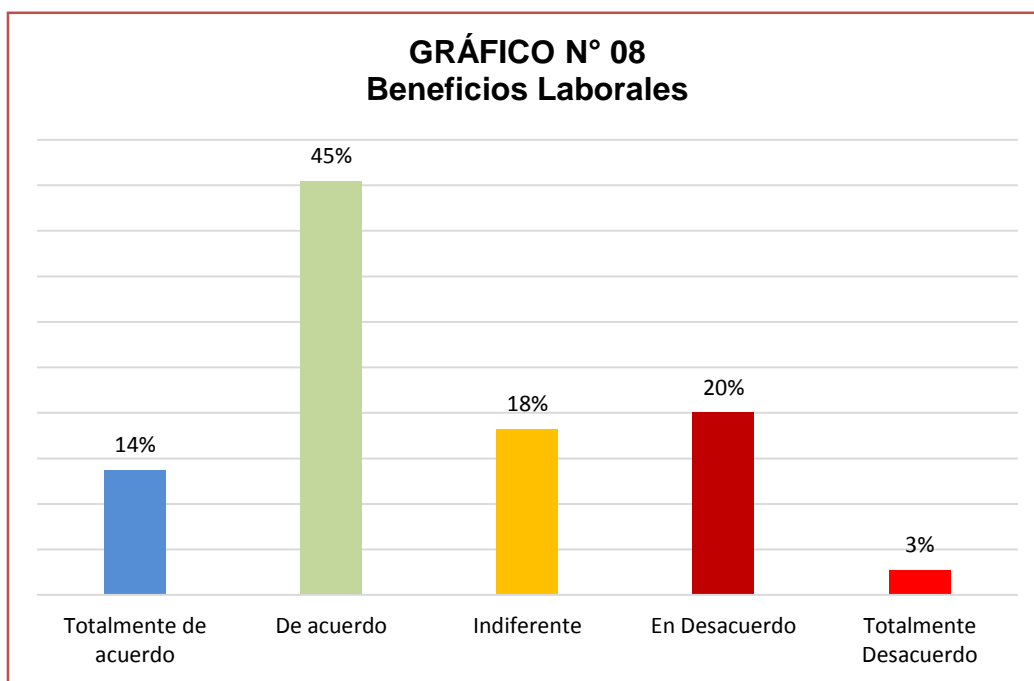
*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia*

En el gráfico N° 07, se puede apreciar que un 40% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está de acuerdo con respecto a la capacitación y/o actualización que ellos desarrollan para el crecimiento profesional propio, esto seguido de un 15% que está totalmente de acuerdo; mientras tanto existe un 14% de servidores que se encuentra en desacuerdo ante algún curso y/o actualización para su propio desarrollo profesional junto de un 10% que está totalmente desacuerdo; por otro

lado existe un 22% que se mantiene indiferente ante algún curso y/o actualización de desarrollo profesional.

En tal sentido existe más de un 50% que ante la medida de la transición del nuevo régimen del servicio civil ha comenzado algún tipo de curso o actualización ue le permita desarrollarse profesionalmente; mientras tanto existe un 24% de servidores del Proyecto Especial Binacional Tumbes que está en desacuerdo ante la medida de iniciar algún curso o actualización de desarrollo profesional.

Pregunta N° 07. ¿Considera usted que al migrar el nuevo Régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?



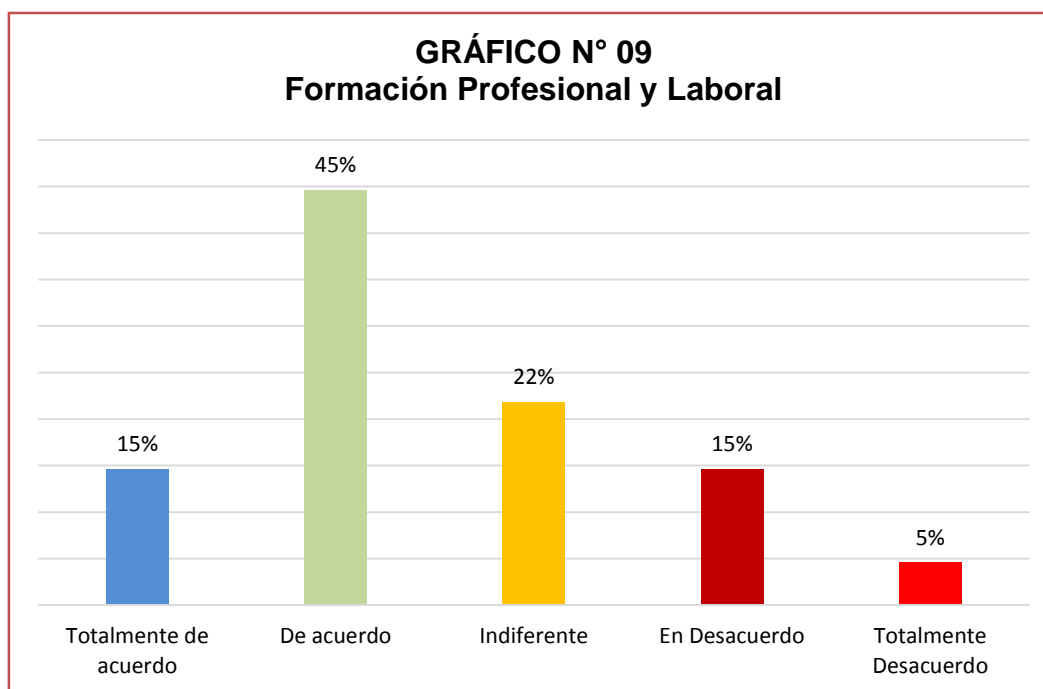
*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia*

En el gráfico N° 08, se puede apreciar que el 45% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), considera que está de acuerdo, que al momento de migrar al régimen del servicio civil tendría mejores beneficios, esto seguido de un 14% que está totalmente de acuerdo; mientras que el 20% de servidores de dicha institución considera que está en desacuerdo que tendrá mejores beneficios al migrar al nuevo régimen junto a un 3% de servidores que está totalmente desacuerdo; por otro lado existe

un 18% de servidores de la institución que se considera indiferente ante los nuevos beneficios del nuevo régimen del servicio civil.

En tal sentido existe más del 50% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que considera que el nuevo régimen del servicio civil les permitiría disfrutar de mejores beneficios laborales; ante un 23% de servidores de dicha institución que se considera en desacuerdo con respecto a los beneficios que tendría al momento de migrar al nuevo régimen del servicio civil.

Pregunta N° 08. Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Estaría usted de acuerdo que se podría beneficiar de esta medida?



Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019

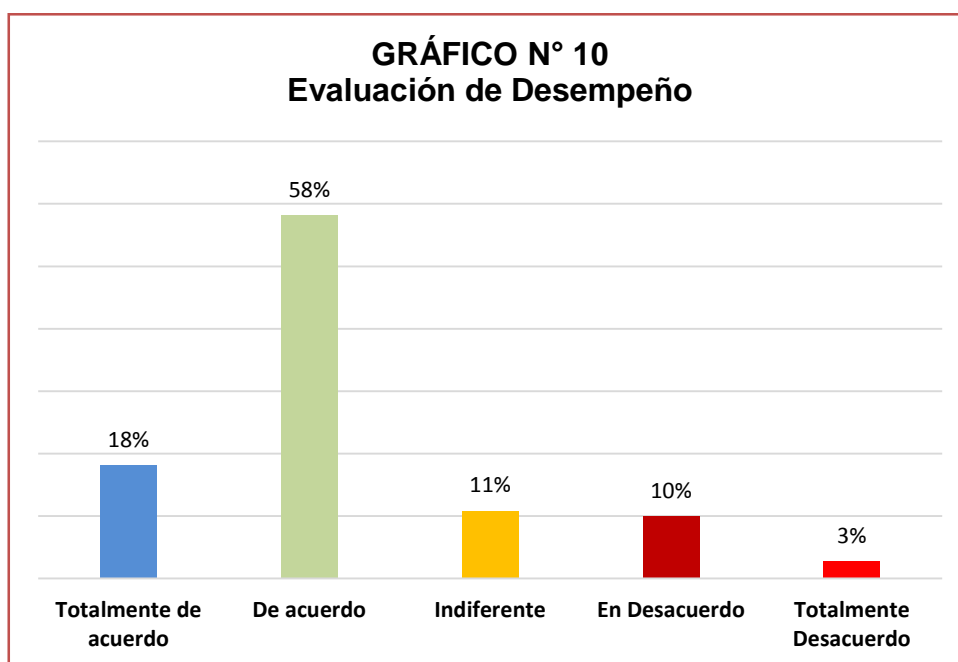
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 09, se puede apreciar que el 45% de los servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está de acuerdo que se podría beneficiar con respecto al financiamiento de formación profesional siempre y cuando haya tenido una calificación de buen rendimiento durante los últimos tres años, esto seguido de un 15% que se considera totalmente de acuerdo ante tal medida; por otro lado existe un 15% de

servidores que se considera en desacuerdo con respecto al financiamiento de formación profesional del servidor, junto con un 5% de servidores de dicha institución que se muestra totalmente desacuerdo; mientras tanto existe un 22% de servidores que se muestra indiferente con respecto a la formación profesional en la institución.

En tal sentido existe más de un 50% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que se muestra de acuerdo al acceso de financiamiento de la formación profesional debe tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento; ante un 20% de servidores de dicha institución que se muestra en desacuerdo ante la medida de financiamiento de formación profesional.

Pregunta N° 09. ¿Está de acuerdo que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?



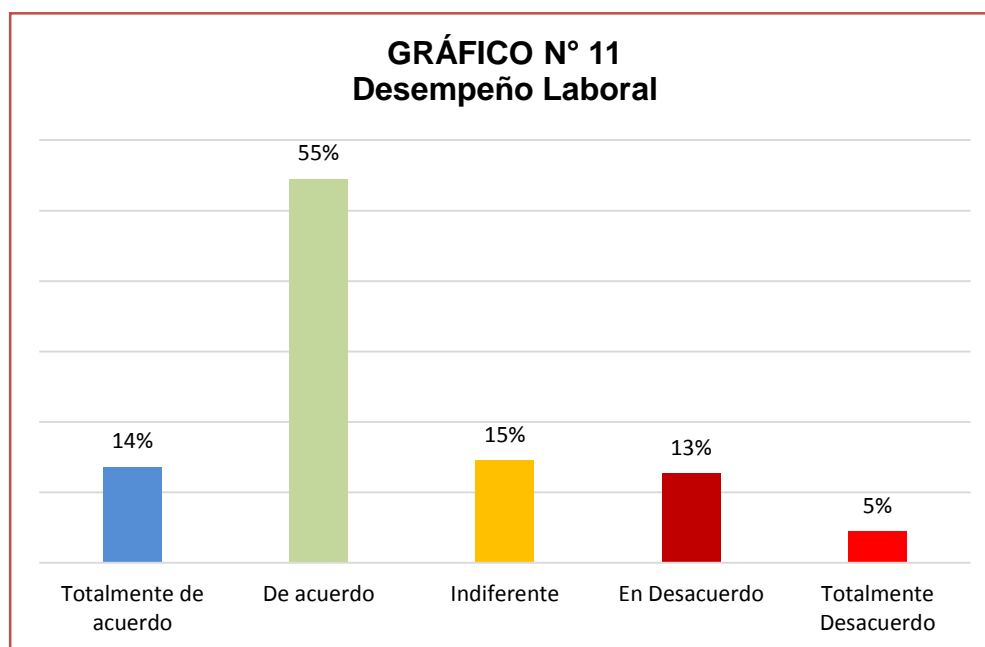
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 10, se aprecia que existe un 58% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que está de acuerdo que se debe evaluar el desempeño del servidor al finalizar cada periodo, además esto de acuerdo a metas y compromisos que tiene el puesto de trabajo donde labora el servidor, esto seguido de un 18% que se muestra totalmente de acuerdo; por otro lado un 10% de servidores está en

desacuerdo con la evaluación al finalizar el periodo y que se le evalúe de acuerdo a metas y compromisos que tiene el puesto de trabajo donde labora, junto con un 3% que está totalmente desacuerdo ante tal medida de desempeño laboral; además existe un 11% de servidores que se muestra indiferente con respecto a la evaluación de servidor en la institución.

En tal sentido existe más de un 50% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) que está de acuerdo que se debe evaluar el desempeño del servidor al finalizar el periodo, esto de acuerdo a las metas y responsabilidades del puesto de trabajo del servidor, ante un 13% que está en desacuerdo ante la medida de evaluación del servidor en la institución.

Pregunta N° 10. Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. ¿Considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?



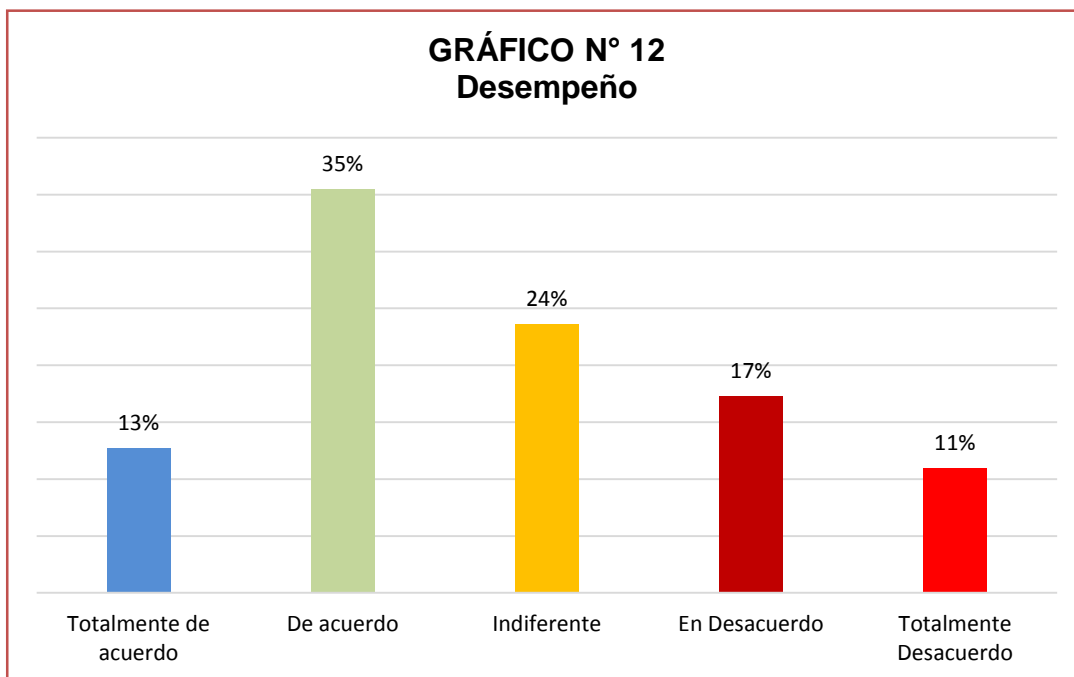
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 11, se puede apreciar que existe un 55% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que está de acuerdo con el plan de

mejora el cual identifica recomendaciones de capacitación para el servidor, esto seguido de un 14% de servidores que está totalmente de acuerdo con el plan de mejora para el servidor; por otro lado existe un 15% que está en desacuerdo con la medida del plan de mejora para el servidor, junto con un 5% de servidores de la institución que está totalmente desacuerdo; mientras tanto un 15% de servidores que se muestra indiferente con respecto al plan de mejora dentro de la institución.

En tal sentido existe más de un 50% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que se muestra de acuerdo con el plan de mejora el cual le permitirá al servidor identificar recomendaciones de capacitación, ante un 18% de servidores de dicha institución que se muestra desacuerdo ante el plan de mejora como resultado de la evaluación del servidor de la institución.

Pregunta N° 11. ¿Considera usted que al migrar al nuevo régimen laboral su desempeño sería mejor?



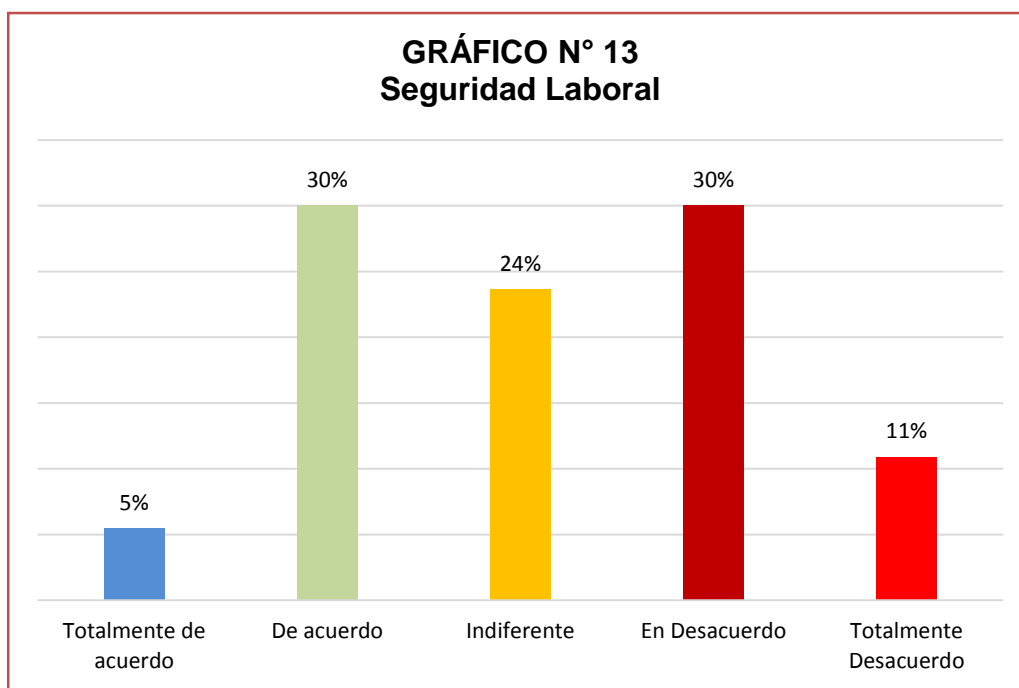
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 12, se aprecia que existe un 35% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que está de acuerdo de que al migrar al nuevo régimen laboral su desempeño sería mejor en la institución, junto con un 13% de

servidores está totalmente de acuerdo; por otro lado existe un 17% de servidores que está en desacuerdo de que el desempeño sería mejor al momento de cambiar al nuevo régimen laboral, seguido de un 11% que está totalmente desacuerdo; mientras tanto existe un 24% de servidores de la institución que se muestra indiferente con respecto a que el desempeño sería mejor al migrar al nuevo régimen laboral.

En tal sentido existe un 48% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que está de acuerdo de que al momento de migrar al nuevo régimen laboral el desempeño sería mejor en la institución, por otro lado un 28% de servidores de dicha institución está en desacuerdo de que el desempeño sería mejor al momento de migrar al nuevo régimen laboral.

Pregunta N° 12. ¿Frente a los cambios que ocurren dentro de la institución, se le brinda seguridad laboral?



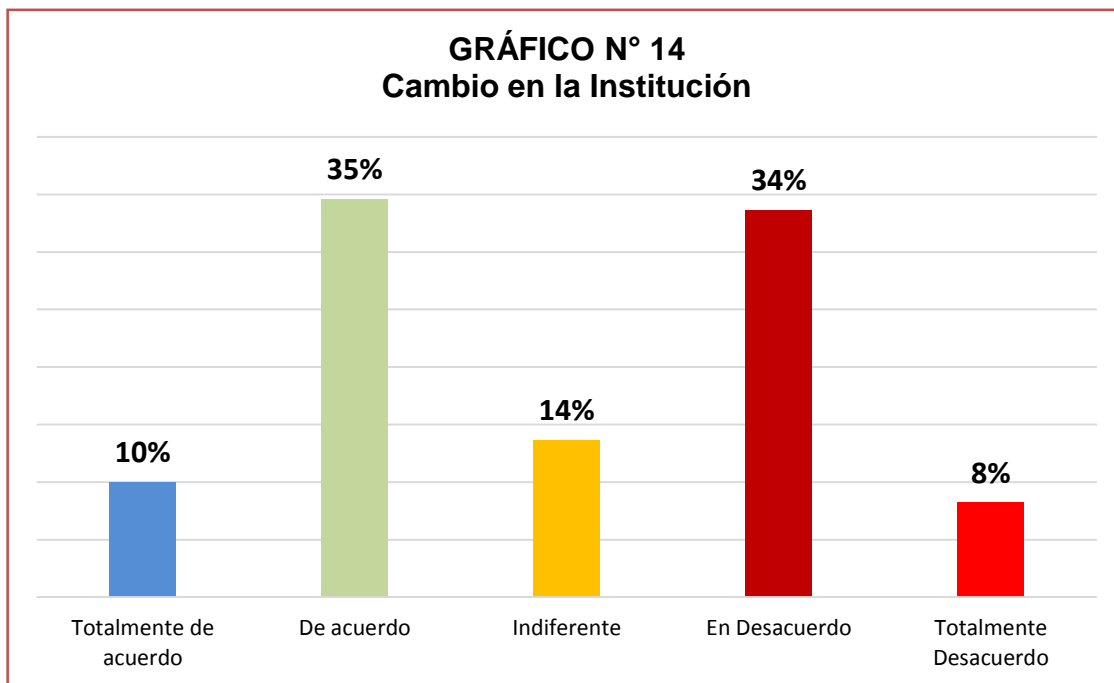
*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia*

En el gráfico N° 13, se puede apreciar que el 30% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está de acuerdo con la seguridad laboral que brinda la institución frente a los cambios que ocurren, seguido de un 5% de servidores

que está totalmente de acuerdo; por otro lado existe un 30% de servidores de dicha institución que está en desacuerdo con la seguridad laboral cuando existen cambios en la institución, junto con un 11%.que está totalmente desacuerdo; y por otro lado existe un 24% que se muestra indiferente con respecto a la seguridad laboral cuando existen cambios en la institución.

En tal sentido existe un 35% de servidores que está de acuerdo con la seguridad laboral que se le brinda frente a cambios que se presenten en la institución; ante un 41% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), que se muestra en desacuerdo con la seguridad laboral cuando existen cambios dentro de la institución donde laboran.

Pregunta N° 13 ¿Considera usted que se le estaría afectando sus beneficios económicos, ante un eventual cambio en la institución?



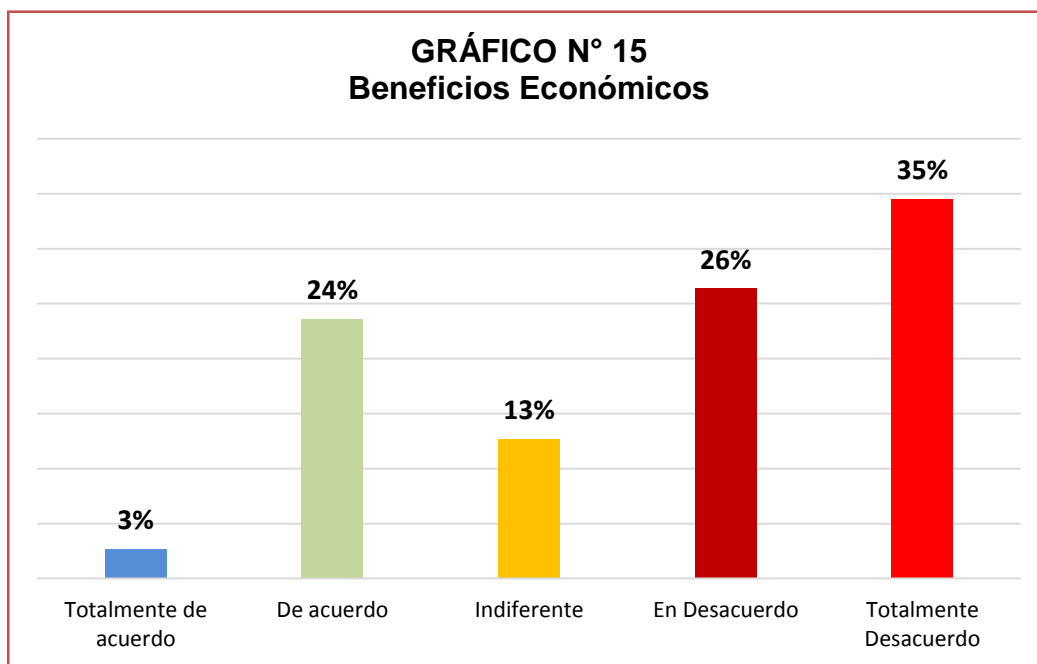
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 14, se muestra que un 10% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), considera que los cambios que se realizan en la institución suelen a perjudicar su beneficios económicos, seguido de un 35% de servidores que manifiestan que los cambio perjudican su estado económico, por otro lado

un 34% de servidores muestra un desacuerdo dado que sus beneficios económicos no son afectados, junto a un 8% de servidores que opina que no perjudica su estado económicos los cambios que ocurra, mientras que un 14% de servidores se muestra indiferente y tiene un perfil de estable.

Finalmente un total del 45% de servidores civiles del PEBPT, muestra que los cambios que ocurren dentro de la institución siempre están relacionados a perjudicarlos económicamente y dejar de percibir otros ingresos, mientras que un total del 42% de los servidores civiles manifiestan que los cambio no perjudican su beneficios económicos y están de acuerdo con los cambio realizados.

Pregunta N° 14. ¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que percibe de la institución?



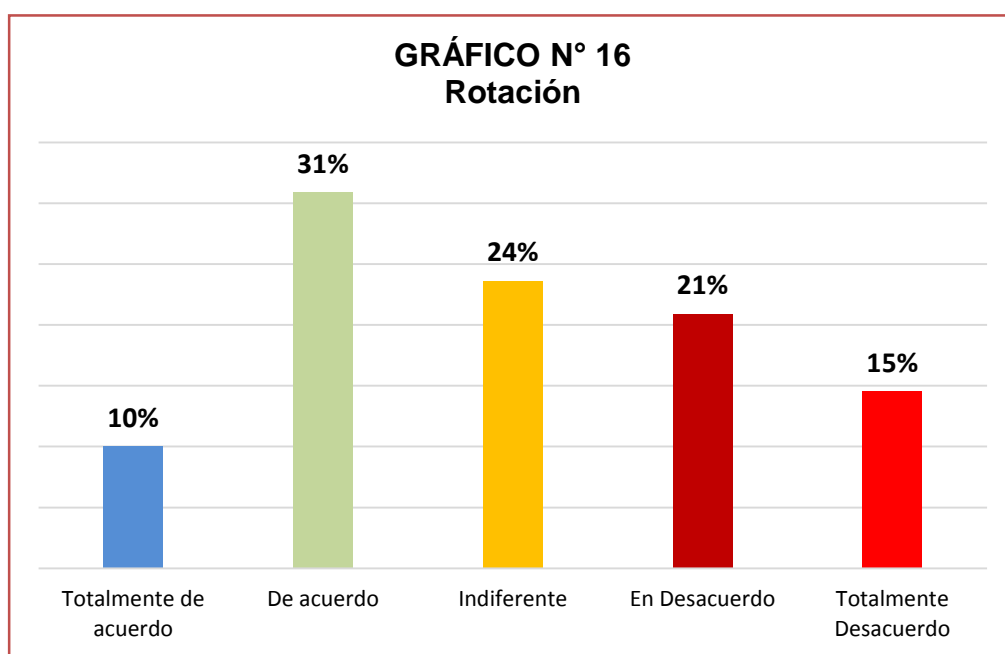
*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia*

En el gráfico N° 15, se identifican que un 24% de servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), manifiestan que están de acuerdo con los beneficios económicos que percibe dentro de la institución, junto con un 3% de servidores que opinan que si están totalmente de acuerdo con su beneficio económico, por otro lado se muestran todo lo contrario, con un 26% de servidores consideran que

está en desacuerdo con los beneficios económicos que percibe dentro del institución, que comparten con un 35% de servidores que están totalmente en desacuerdo con los beneficios económicos que perciben, y 13% de servidores se muestra indiferente.

Por lo que podemos concluir que un total del 27% de servidores civiles del PEBPT, manifiestan que si están conforme con los ingresos o beneficios económicos que percibe por parte de la entidad, mientras que por otro lado más del 50% de servidores civiles determinan que están de acuerdo con la remuneración o los beneficios que económicos que percibe por parte de la entidad, esto debido que no está de acorde con sus gastos o necesidades.

Pregunta N° 15. ¿Cuándo se da alguna rotación dentro de la institución, lo percibe como una amenaza?



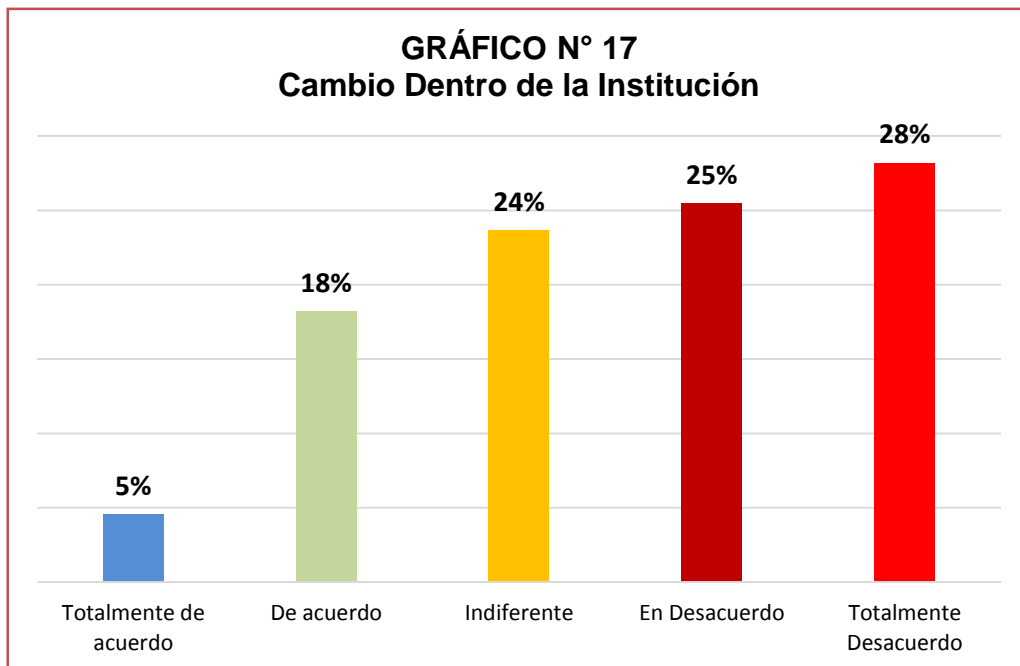
*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia*

En el gráfico N° 16, se observa que un 10% de los servidores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), perciben una amenaza cuando ocurre alguna rotación por lo que están en totalmente de acuerdo, junto con un 31% de servidores que está de acuerdo y que la rotación lo considera una amenaza, por otro lado un 21% de servidores se encuentran en desacuerdo y opina que la rotación dentro de la institución

no es una amenaza, seguido de un 15% de servidores que está totalmente en desacuerdo y consideran que no les afecta la rotación que se efectuó dentro de la institución, mientras que un 24% de servidores tienen una posición indiferente.

En tal sentido se concluye que un total de 41% de servidores del PEBPT, que cualquier cambio o rotación dentro de la institución les afecta y lo consideran una amenaza en su cargo que desempeñan, mientras que por otro lado el un total del 36% de servidores muestra una posición diferente y considera que los cambios o rotaciones que suceden dentro de la institución no le afecta en su ámbito laboral.

Pregunta N° 16 ¿Toman en consideración sus ideas frente a un eventual cambio dentro de la institución?



Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019

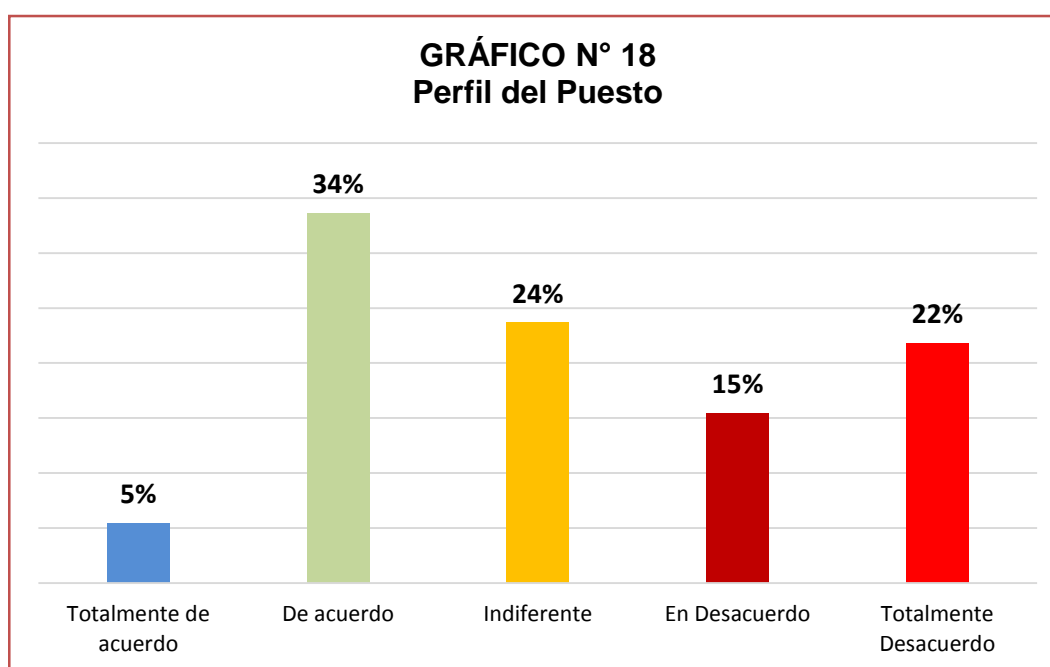
Elaboración: Propia

En el gráfico N° 17, se muestra que un 5% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), están en totalmente de acuerdo y consideran que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución, junto con un 18% de servidores está de acuerdo y manifiesta que sus ideas son consideradas en un eventual cambio, por otro lado un 25% de servidores se muestra en desacuerdo y considera que sus ideas y opiniones no son considerados, seguido de un 28% de servidores que están totalmente

en desacuerdo debido a que no toman en cuenta sus opiniones, mientras que un 24% de servidores se muestra indiferente y no prefiere opinar.

En tal sentido un total 23% de servidores del PEBPT, considera que no toman en cuenta sus ideas frente a un eventual cambio que ocurra dentro de la institución, por otro lado más del 50% de servidores civiles muestra un lado de desacuerdo debido que no toman en cuenta sus ideas frente a un eventual cambio.

Pregunta N° 17. ¿La institución toma en consideración su perfil de puesto ante un eventual cambio?

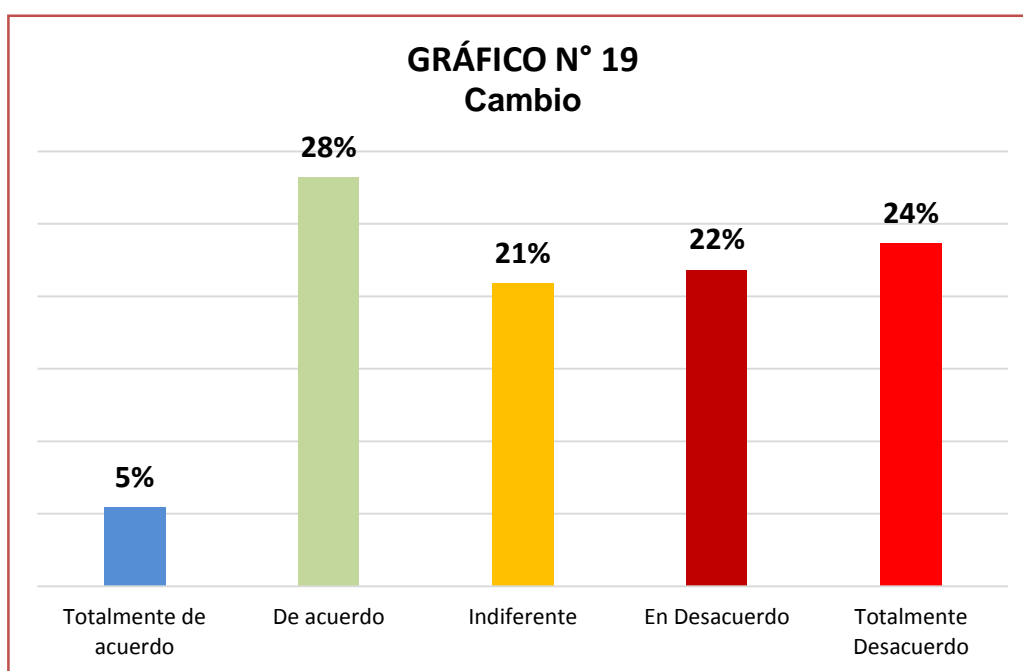


Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia.

En el gráfico N° 18, se muestra que un 5% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está totalmente de acuerdo y considera que en un eventual cambio si toman en cuenta su perfil de puesto, seguido de un 34% servidores que se muestran de acuerdo y considera su perfil de puesto, por otro lado un 15% de servidores están en desacuerdo y manifiesta que no considera un perfil de puesto en un eventual cambio, junto a un 22% de servidores está totalmente en desacuerdo y considera que su perfil de puesto no lo toman en cuenta en un cambio dentro de la institución, mientras que un 24% de servidores se muestra indiferente.

Finalmente un total de 39% de servidores civiles PEBPT, considera que si considera su perfil de puesto en un eventual cambio que suceda dentro de la institución y no perjudican su estado laboral, por otro lado un total del 37% de servidores se muestra en desacuerdo debido que los cambios que suceden dentro de la institución le afecta toda vez que no considera su perfil de puesto tornando a no desarrollarse profesionalmente y cumplir con los objetivos de la institución.

Pregunta N° 18. ¿Ante un cambio dentro de la institución suele generarle temor al fracaso?

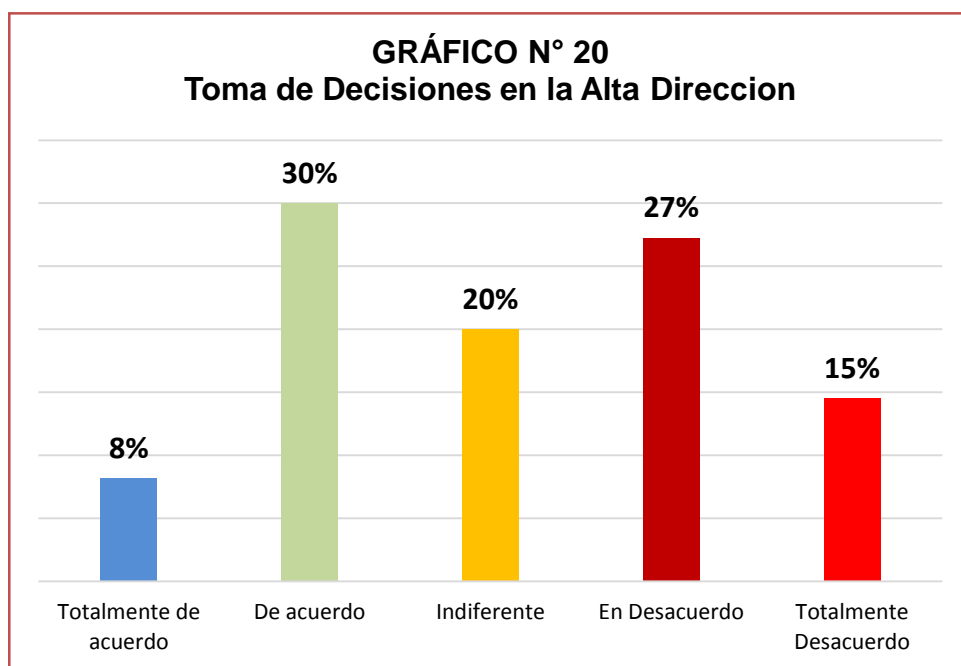


*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia.*

En el gráfico N° 19, se observa que un 5% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), se muestra en totalmente de acuerdo y un cambio le genera temor al fracaso, seguido a un 28% de servidores está de acuerdo y considera que el cambio que suele realizarse en la institución lo conlleva a un temor fracaso, por otro lado un 22% de servidores está en desacuerdo y manifiesta que un cambio que ocurra dentro de la institución no le afecta y no lo considera un temor al fracaso, junto con 24% de servidores que se muestra en totalmente en desacuerdo, mientras que un 21% de servidores se encuentran en una posición de indiferencia.

Finalmente un total del 33% de servidores civiles del PEBPT, muestra que los cambios que suelen ocurrir dentro de la institución siempre están inmerso a perjudicar personalmente su estado laboral y temen a fracasar, por otro lado un total del 46% de servidores civiles manifiestan que los cambios no influyen en su estado laboral por otro lado obtienen nuevas experiencias por ende no le temen al fracaso.

Pregunta N° 19. ¿Usted siempre está de acuerdo con los cambios o decisiones que se toman en las altas direcciones de la institución?

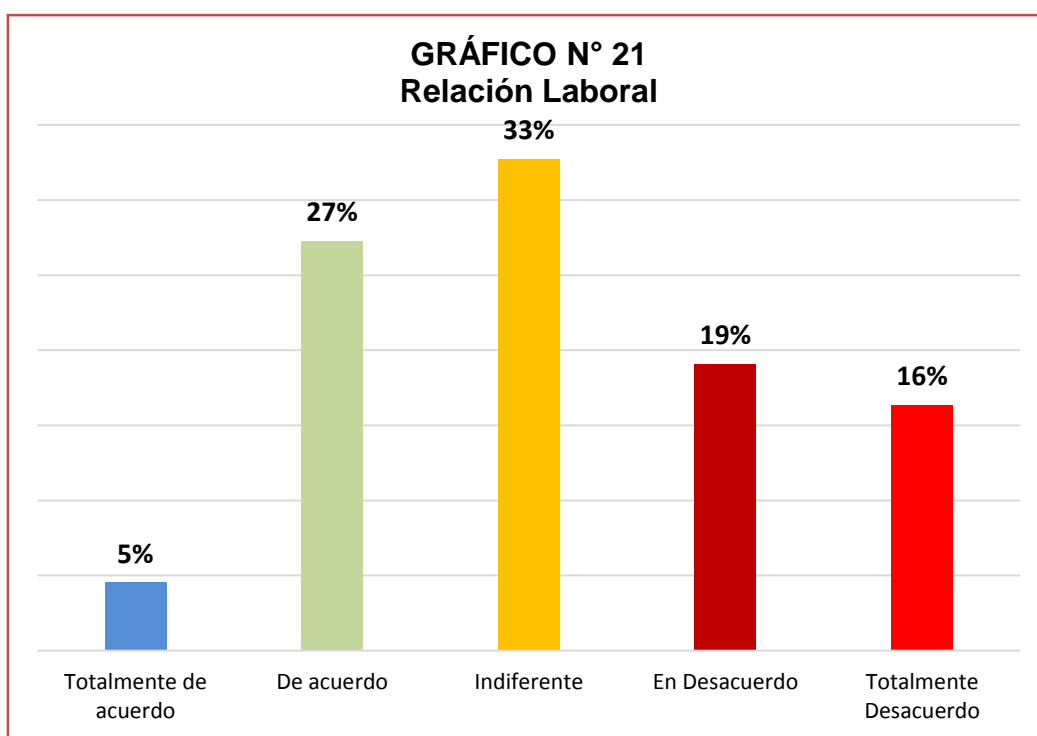


*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia.*

En el gráfico N° 20, se distingue que el 8% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está en totalmente de acuerdo y acepta las decisiones que se toman en la alta dirección de la institución, seguido de un 30% de servidores que manifiesta y está de acuerdo con toda las opiniones y decisiones que se tomen en la alta dirección, por otro lado un 27% de servidores civiles está en desacuerdo y no comparten la decisiones que se toman en la alta dirección dentro de la institución, junto a un 15% de servidores se muestra en total mente en desacuerdo y manifiesta que no acepta las decisiones que toma la alta dirección, mientras que un 20% de servidores civiles se muestra indiferente dado las decisiones que tome la alta dirección ellos no se ven afectados.

Finalmente un total del 38% de servidores civiles del PEBPT, si considera y acepta las decisiones que toma la alta dirección dado son en beneficio para su ámbito laboral, mientras que un total del 42% de servidores civiles no está de acuerdo por las decisiones que toma la alta dirección y manifiesta todo lo contrario que siempre los perjudica en su ámbito laboral cualquier decisión que tomen.

Pregunta N° 20. Si le es propuesto un cambio en la institución, usted toma en consideración si este afectara sus relaciones con los demás miembros de la institución.



*Fuente: Encuesta aplicada a los servidores civiles del PEBPT-2019
Elaboración: Propia.*

En el gráfico N° 21, se observa que un 5% de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), está totalmente de acuerdo y considera que en los eventuales cambios siempre que suceda en la institución toman en cuenta si esta afectara su relación laboral con sus compañeros de trabajo, seguido de un 27% de servidores que se muestra de acuerdo y considera que si toman en consideración las relaciones con su compañero de trabajo, por otro lado un 19% de servidores están en desacuerdo y que cualquier cambio que ocurra no es considerado y se puede afectar su

estado laboral con sus compañeros de trabajo, junto con un 16 % de servidores que está en totalmente que desacuerdo, mientras que un 33% de servidores se muestra indiferente ante la situación.

Finalmente se determina que un total de 32% de servidores civiles del PEBPT, considera que siempre los cambios que ocurre dentro de la institución son coordinados y considera si este puede influir en la relaciones laborales, mientras que un total del 35% de servidores civiles manifiesta que los cambios que ocurran no son considerados por su persona y que siempre el cambio suceden y están entorno a perjudicar sus relación o estado laboral.

6. DISCUSIÓN

La nueva ley del servicio civil ha generado un sin número de posiciones de los servidores de las instituciones públicas del estado peruano, esto se debe a que para algunos servidores públicos les puede perjudicar su estabilidad laboral y/o derechos que han conseguido en el transcurso del tiempo laboral en la institución y sin embargo otros servidores se muestran a favor de la nueva reforma del servicio civil y que consideran un mayor beneficio para crecimiento profesional y laboral en la institución, lo que genera de resistencia al cambio por la implementación de la nueva reforma del servicio civil en la institución pública.

En el presente estudio de investigación realizado en la institución pública del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) de nuestra región, nos ha permitido determinar la incidencia que tiene la ley del servicio civil con respecto a la resistencia al cambio; resultando que existe más del 50% de dicha institución que no desea incorporarse al nuevo régimen del servicio civil esto debido a que piensan que perderían todo beneficio obtenido durante el tiempo de labor en la institución; además el servidor público considera que la institución no lo apoya en la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil, por otro lado existe la posibilidad de que al momento de migrar al nuevo régimen laboral el servidor público sea cesado de su puesto de trabajo con las evaluaciones las cuales permiten determinar su rendimiento laboral; a pesar de que la nueva reforma del servicio civil ofrece beneficios de desarrollo profesional para el servidor público en la institución.

Cabe precisar que (Canepa Maceda & Ocampos Rujel, 2016), en su investigación titulada Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016, se concluyó que la Ley de Servicio Civil incide de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), esto en base a las oportunidades percibidas por los trabajadores para su incorporación, la conformidad con la gestión del rendimiento, la mejora continua a través de capacitaciones y su repercusión en las compensaciones; donde podemos determinar que la mayor parte de servidores civiles considera que migrar al nuevo régimen del servicio civil trae consigo mismo mayores beneficios económicos y de crecimiento

profesional tal como se contrasta en nuestra investigación con el estudio realizado de dichos investigadores.

Asimismo (Suarez Honorina, 2018) en su investigación titulada Resistencia al Cambio y la Inteligencia emocional, según el personal administrativo de las delegaciones Policiales de Independencia 2017; realizada en Lima - Perú en el año 2018; en este estudio se ha encontrado que la resistencia al cambio está relacionado con la inteligencia emocional, por lo que se recomienda difundir los procedimientos que debe realizarse durante el proceso de gestión de modernización del estado peruano en el servicio público y cuáles son las estrategias a realizar antes, durante y después de modo que los trabajadores sean mejores seleccionados y obtengan los beneficios que se obtendrá en la calidad de los servicios a desarrollar; donde podemos comprobar con los resultados encontrados en el presente estudio de investigación, que los factores que llevan a una resistencia de cambio en la institución pública están determinados por la falta de inducción al servidor público, capacitación en nuevas tareas y/o actividades a desarrollar en la institución y sobre todo de una mayor confianza por parte de la institución hacia el servidor público para afrontar nuevos retos que le permitan cambiar y mejorar su desarrollo profesional en la institución.

La migración del servidor público a la nueva reforma del servicio civil en la institución pública del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), según los resultados obtenidos permite que el servidor civil se encuentre en la decisión de aceptar el cambio que dicha reforma trae consigo, es decir beneficios que le permitan crecer profesionalmente y económicamente, permitiendo así que el servidor civil brinde un servicio de calidad a la comunidad o se resista al cambio quedándose en su actual régimen.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. La nueva reforma del servicio civil plantea formar servidores altamente capacitados para mejorar el desempeño en sus actividades y donde puedan acogerse a mejores beneficios; pero influye en la resistencia al cambio por parte del servidor civil de dicha institución, porque se les torna difícil tomar la decisión de migrar o no migrar al nuevo régimen por el motivo de su edad donde consideran que no sumarian mucho tiempo de servicio y no les seria de mucho beneficio.
2. Se evidenció que los servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), muestran resistencia al querer integrarse a la nueva reforma de la Ley del servicio civil, existiendo más de un 50% de servidores que muestra resistencia, esto se debe a que no existe un plan donde se desarrolle o se impulse las ventajas o beneficios que ofrece la nueva reforma, la falta de un programa de inducción que le permita al servidor civil tener la noción y vivencia de manera integrada y comprometida con los nuevos reglamentos que trae nueva ley del servicio civil.
3. Se determinó que los factores o desventajas de resistencia al cambio que intervienen por parte del servidor civil del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) al querer migrar al nuevo régimen, están influenciados por las evaluaciones de la gestión del rendimiento, cambios en la institución, la toma de decisiones y la falta de comunicación que sucede dentro de la institución.
4. La nueva reforma de la ley del servicio civil trae consigo nuevos lineamientos para incorporar al servidor dentro de las instituciones del estado, donde se identificó que la evaluación del rendimiento es un factor relevante de resistencia al cambio debido a que esto puede ser motivo de cese laboral al no aprobar dichas evaluaciones de rendimiento, generando al servidor civil mayor nivel de insatisfacción y desconfianza al migrar a la nueva reforma.

5. Se determinó que existe cierto número de servidores civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) que vienen desarrollando diversos cursos de posgrado y/o actualizaciones para mejorar su desempeño profesional y laboral, como también la institución impulsa el plan de desarrollo de personas donde se ofrece capacitaciones y puedan ejercer una labor eficiente y eficaz en beneficio de la comunidad.

6. Se identificó que en dicha institución existe resistencia al cambio por parte de los servidores civiles al querer migrar a la nueva reforma de la ley del servicio civil, mostrando posiciones diferentes a las nuevas normas y reglas que trae consigo la nueva ley servir, lo que significa que los beneficios adquiridos por el tiempo de servicio del servidor se vean perjudicados y hasta perder beneficios al momento de querer aceptar migrar a la nueva reforma de ley.

RECOMENDACIONES

1. EL Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), debe implementar estrategias motivadoras intrínsecas y extrínsecas (J., 1994) para instruir, llegar y comprender al servidor, creándoles un ambiente positivo que les genere confianza y satisfacción al pertenecer a la nueva reforma del servicio civil, donde pueda aprovechar y desarrollar sus habilidades tanto en su vida profesional y laboral, otorgando un buen servicio en bien a la comunidad y a los objetivos de la institución.
2. Fortalecer el Plan de Desarrollo de Personas Propuesto por el Servicio Civil, donde se plante capacitaciones o talleres de acuerdo a sus funciones y objetivos del perfil de puesto; permitiéndole conocer los beneficios o ventajas que trae consigo migrar a la nueva reforma del servicio civil, creando un nivel de confianza y realizar o hacer línea de carrera, adquiriendo nuevos paradigmas en su carrera profesional y laboral, así mismo tener mejores remuneraciones salariales que le generaría mayor beneficios es su ámbito.
3. El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) mediante la oficina de recursos humanos debe impulsar la comunicación eficaz entre los servidores civiles, permitiendo que las decisiones que se tomen en la institución no afecte al servidor y además de ello gestionar capacitaciones que estén en concordancia con las metas y objetivos del puesto de trabajo del servidor.
4. Se debe ejercer internamente evaluaciones de desempeño para que el servidor pueda enfrentar a dichas políticas o reglas que trae consigo dicha reforma civil, debido a que es necesario y oportunamente para el servidor de la institución e informarle que los resultados que se obtengan de las evaluaciones realizadas son de mucha importancia para establecer un plan de retroalimentación apropiado y así direccionar las metas y los objetivos de dicha institución.

5. La institución debe de seguir fortaleciendo el plan de desarrollo de personas, como también direccionar las capacitación de acuerdo a las actividades que realiza cada dirección, como también las funciones establecidas en su estructura orgánica permitiendo al servidor estar en constante preparación frente a los cambios que ocurren en el ámbito laboral y el crecimiento profesionalmente y laboralmente.

6. El cambio dentro de una institución pública debe ser interpretado como mejora debido a que ninguna de estas cambia para retroceder en el ámbito laboral, pero para generar cambio en una institución pública se debe de involucrar el elemento fundamental del proceso, la persona, como se evidencia en el presente estudio de investigación el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) debe de identificar los valores, las metas y los objetivos propios del servidor civil haciéndolo sentir como lo que es, el motor principal de la institución y que el cambio de migrar a la nueva ley servir no perjudique ni vulnere sus derechos y beneficios obtenidos durante el tiempo de labor en la institución.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Arenas P, D. M. (2013). La Resistencia al Cambio y el Aprendizaje Organizacional Innovador en Instituciones Educativas. Tesis, Venezuela, Maracaibo.
- Autoridad del Servicio Civil - SERVIR. (2018). Profesionalizando el Servicio Civil,. CLAD. Lima: CLAD. pág. 15-17
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). La Nueva Reforma del Servicio Civil,. Informe, Lima. pág. 99
- Barrios Ipenza, E. (2015). Comentarios a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento,. Universidad Continental. pág. 14
- Borgucci, E. (2008). Resistencia al Cambio en las Organizaciones desde la Perspectiva del Estructuralismo Construcccionista. Univesidad de zulia, Maracaibo. Maracaibo: Revista Venezolana de Gerencia. págs. 442-467
- Canepa Maceda, C. H., & Ocampos Rujel, F. F. (2016). Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016. Tesis, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, "La Dinámica del Éxito en las Organizaciones". México: McGraw-Hill. pág. 69 (Vol. Segunda).
- Costa Sosa, P. R. (2010). El Servicio Civil en el Ecuador. Innovación y Reforma de la Burocracia en el Periodo 2003-2008, Ecuador.
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Congreso de la República. Lima: Base Legal: El Peruano. Recuperado de:
[https://www.serfor.gob.pe/pdf/normatividad/2008/otras/DS%20075-2008-PCM\(Reglamento%20de%20DL%201057%20que%20regula%20CAS\).pdf](https://www.serfor.gob.pe/pdf/normatividad/2008/otras/DS%20075-2008-PCM(Reglamento%20de%20DL%201057%20que%20regula%20CAS).pdf)
- Decreto Legislativo N° 276. (1984). Congreso de la República. Lima. Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf>
- Decreto Legislativo N° 728. (1997). Congreso de la República. Lima: Base Legal: El Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0010/10-reglamento-del-texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-fomento-del-empleo-1.pdf>
- Fincowsky, F. E., & Krieger, M. J. (2012). Comportamiento Organizacional, México: Perarson Educación. pág. 500.

- Franklin Fincowsky, E., & Krieger, M. (2012). Comportamiento Organizacional, México: Pearson Educación. pág. 513-514 (Vol. Primera).
- Gareth, J. (2008). Teoría Organizacional: Diseño y Cambio en la Organizaciones, México: Pearson; Prentice Hall. pág. 269 (Vol. Quinta).
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). Administración, México: Prentice Hall. pág. 625. (Novena, Ed.)
- INEI 2004-2010. (2004). Instituto Nacional de Estadística e Investigación.
- INEI. (2004-2010). Instituto Nacional de Estadística e Investigación. Escuela Nacional de Hogares. Lima.
- J., R. (1994). Motivación y Emoción. Madrid: Ediciones Mc Graw Hill.
- Kinick, A., & Kreitner, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mexico: McGraw-Hill.
- Kotter, J., & Schlesinger, L. (1979). Eligiendo Estrategias Para el Cambio, Harvard Business Review. pág. 106-114.
- Lewin, K. (1947). Fronteras en la Dinámica de Grupo, Conceptos, Método y Realidad en las Ciencias Sociales.
- Ley Servir N° 30057. (2013). Congreso de la República. Lima. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Lorenzo J. (2000). Barreras en los Procesos de Cambio en las Organizaciones (Vol. Segundo). España: Acede.
- MEF. (2015). Ministerio de Economía y Finanzas. Lima. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/nuevo-servicio-civil-preguntas-frecuentes/>
- MTPE. (2014). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=1015&tip=86>
- Newstrom, J. (2011). El Comportamiento Humano en el Trabajo, México: McGraw-Hill. pág. 355-363 (Vol. Duodécimo Tercer).
- Portilla Garcia, K. K. (2018). El Proceso Administrativo Disciplinario a Trabajadores Municipales del Régimen Laboral Privado y la Afectación al Principio de Inmediatez en la Ley del Servicio Civil en el Perú. Tesis, Ancahs.

- Prieto Barragán, T. A., & Cortés Carcelén, J. C. (2015). La Reforma del Servicio Civil en el Perú: la Profesionalización de la Funcion Púlicas, XX Congreso Internacional del CLAD Sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima. pág. 01.
- Quispe Gutierrez, O. (2018). Resistencia al Cambio y la Calidad de Servicio en la UGEL N° 03, Lima 2017. Tesis, Lima.
- Robins, & Stephen. (2004). Comportamiento Organizacional, México: Prentice Hall. pág. 629.
- Reglamento General de la Ley N° 30057. (2014). Presidencia del Consejo de Ministros. Lima: Base Legal: EL Peruano. Recuperado de:
https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Robins, & Stephen. (2009). Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones, México: Prentice Hall Hispanoamericana. pág. 580.
- Stephen P., R., & Timothy A., J. (2013). Comportamiento Organizacional, México: Pearson. pág. 582 (Vol. Décima Quinta).
- Suarez Honorina, C. (2018). Resistencia al Cambio y la Inteligencia Emocional, Según el Personal Administrativo de las Delagaciones Policiales de Independencia 2017; Realizada en Lima - Perú en el año 2018. Tesis, Lima.
- Universidad Tecnológica de Pereira. (2013). Resistencia al Cambio en Organizaciones Modernas, Colombia. pág. 150.

III. ACTIVIDADES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Cronograma de Actividades												
ACTIVIDADES	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre
1. Elaboración del Ante Proyecto	■	■										
2. Revisión del Ante Proyecto			■	■								
3. Presentación del Ante Proyecto					■							
4. Aprobación del Ante proyecto y Emisión de Resolución						■						
5. Ejecución de Proyecto; Aplicación del Cuestionario							■	■				
6. Análisis de Resultados									■			
7. Elaboración del Informe										■		
8. Presentación del Informe											■	
9. Aprobación del Proyecto												■

2. PRESUPUESTO.

CONCEPTO					CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUB TOTAL	PRECIO TOTAL	
1	Gasto en Personal							2,025.00	
	1	1	Personal Permanente				2,025.00		
		1	1	5	Otros Gastos en Personal				
					Asesor	1	1,600.00	1,600.00	
					Encuestador	5	35.00	175.00	
					Digitador	1	250.00	250.00	
2	Bienes de Consumo							330.20	
	2	3	Productos de Papel, Cartón e Impreso				225.00		
		2	3	5	Libros		3	75.00	225.00
	2	9	Otros Bienes						
		2	9	2	Utiles de Escritorio, Oficina y Enseñanza			105.20	
					Papel Bond A4	1 millar	0.05	50.00	
					Lápices	12	0.50	6.00	
					Borradores	12	0.80	9.60	
					Lapiceros	12	1.00	12.00	
					Folder Manila	12	0.70	8.40	
					Resaltador	4	3.00	12.00	
					CD-Regrabable	4	1.80	7.20	
3	Servicios no Personales							276.00	
	3	5	Servicios Comerciales y Financieros				246.00		
		3	5	3	Imprenta				
					Impresión	4 juegos	28.00	112.00	
					Fotocopias	4 millares	0.05	200.00	
					Anillado	4 juegos	3.50	14.00	
					Empastado	4 juegos	30.00	120.00	
	3	7	Pasajes y Viáticos				30.00		
		3	7	1	Pasajes		15	2.00	30.00
Total S/								2,631.20	

3. FINANCIAMIENTO.

Financiamiento propio de los ejecutores.

IV. ANEXOS

ANEXO N° 01: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES

Estamos trabajando en un proyecto de investigación, que tiene por finalidad describir la incidencia que tiene la ley del servicio civil en la resistencia al cambio; por lo cual apreciaremos conteste las preguntas establecidas en el cuestionario la cual serán manejadas con mayor confiabilidad para llevar a cabo la presente investigación.

Instructivo: en el siguiente cuadro le presentamos el cuestionario que consta de 20 preguntas por lo cual se le pide encarecidamente que lea detalla mente cada pregunta y seleccione la respuesta marcando una "X" en los recuadros que usted considere conveniente; teniendo en cuenta cada número tiene un significado como se muestra a continuación.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
LEY DEL SERVICIO CIVIL						
Incorporación al Servicio Civil						
1	¿Estaría usted de acuerdo en Incorporarse al Nuevo Régimen del Servicio Civil?					
2	¿Está de acuerdo usted que para ingresar al nuevo Régimen del Servicio Civil, se realice a través de un concurso público de méritos?					
3	De acuerdo al Nuevo régimen del servicio civil; ¿considera usted que es necesario aprobar dos evaluaciones para poder acceder al proceso de progresión?					
4	De acuerdo al Nuevo régimen del servicio civil manifiesta que los ceses por evaluación se darán en caso de dos evaluaciones anuales con calificación de personal desaprobado, previa capacitación ¿Considera usted que al desaprobado una evaluación del rendimiento es causal de cese?					
5	¿Percibe usted la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil?					
Gestión de la Capacitación						
6	De acuerdo al tránsito del Servicio Civil que viene siguiendo la institución, ¿Usted ha promovido algún curso de capacitación o actualización que ayude a su desarrollo profesional?					

7	¿Considera usted que al migrar el nuevo Régimen del Servicio Civil tendrá mejores beneficios laborales?					
8	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Estaría usted de acuerdo que se podría beneficiar de esta medida?					
Gestión del Rendimiento						
9	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?					
10	Como resultado de la evaluación y su posterior retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos. ¿Considera que esta etapa contribuirá a la mejora del desempeño del servidor?					
11	¿Considera usted que al migrar al nuevo régimen laboral su desempeño sería mejor?					
RESISTENCIA AL CAMBIO						
Resistencia Individual						
12	¿Frente a los cambios que ocurren dentro de la institución, se le brinda seguridad laboral?					
13	¿Considera usted que se le estaría afectando sus beneficios económicos, ante un eventual cambio en la institución?					
14	¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que percibe de la institución?					
Coerción						
15	¿Cuándo se da alguna rotación dentro de la institución, lo percibe como una amenaza?					
16	¿Toman en consideración sus ideas frente a un eventual cambio dentro de la institución?					
17	¿La institución toma en consideración su perfil de puesto ante un eventual cambio?					
Factor de Resistencia						
18	¿Ante un cambio dentro de la institución suele generarle temor al fracaso?					
19	¿Usted siempre está de acuerdo con los cambios o decisiones que se toman en las altas direcciones de la institución?					
20	Si le es propuesto un cambio en la institución, usted toma en consideración si este afectara sus relaciones con los demás miembros de la institución.					

“MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COMPRENSIÓN”

ANEXOS N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICO	HIPOTESIS GENRAL Y ESPECIFICOS	VARIABLE E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACION	METODOSTECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	POBLACION MUESTRA DE ESTUDIAS
<p style="text-align: center;">LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DEL SERVIDOR CIVIL A PLAZO INDETERMINADO DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES (PEBPT) - TUMBES 2018</p>	<p>PROBLEMA GENRAL</p> <p>a) ¿Cómo Influye la Ley del Servicio Civil en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENRAL</p> <p>b) Establecer la influencia de la Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado de Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), Tumbes 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la integración por parte de los servidores civiles al de querer incorporarse al Nuevo Régimen del Servicio Civil; en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. 2. Determinar lo factores que intervienen en la resistencia al querer migrar a la Ley del Servicio Civil en los Servidores Civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. 3. Identificar si la evaluación del Rendimiento es un factor en la resistencia en incorporarse al nuevo régimen del Servicio Civil de los Servidores Civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. 4. Conocer si lo servidores civiles del PEBPT; desarrollan la gestión de la capacitación para el desarrollo laboral y profesional. 5. Identificar la existencia de la resistencia al cambio en los servidores Civiles del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. 	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>a) La Ley del Servicio Civil influye positivamente en la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango tumbes (PEBPT) – Tumbes 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Ley del Servicio Civil</p> <p style="text-align: center;"><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación al servicio civil • Gestión de la Capacitación • Gestión del Rendimiento <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;"><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistencia Individual • Coerción • Factor de Resistencia 	<p>No experimental Transversal</p>	<p>MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Explicativo • Cuantitativo <p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación Directa • Encuesta • Análisis Documental 	<p>Población.</p> <p>La población está compuesta por todos los servidores civiles 728, profesionales técnicos y auxiliares del Proyecto Especial Binacional Puyango tumbes</p> <p>Muestra.</p> <p>Por ser una población finita se tomara el total de servidores civiles pertenecientes al D.L 728 conformados por 110.</p>