



**Universidad
Norbert Wiener**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar
la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023

**Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Presentado por:

Autor: Jiménez Medina, Carlos Arturo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3366-7154>

Asesor: Dr. Cuba Carbajal, Néstor

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

Línea de investigación general: Sociedad y transformación digital

**Lima – Perú
2023**


Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACION		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, CARLOS ARTURO JIMÉNEZ MEDINA, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico "Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023", asesorado por el docente: Dr. Néstor Cuba Carbajal, con DNI 40029894 con ORCID 0000-0002-7767-3751 tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete)%. Con código oid:14912:281774363, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



 Firma de autor 1
 Carlos Arturo Jiménez Medina
 DNI: 10610044

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



 Firma del Asesor
 Dr. Néstor Cuba Carbajal
 DNI: 40029894

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a nuestro padre celestial; así como también a mi madre Eva y hermanos Christian, Cristina y César, y especialmente a mi papá Carlos Víctor Jiménez Horna, quien es mi ejemplo a seguir y estímulo para realizar esta investigación y ser mejor cada día; y pese a que, físicamente ya no está con nosotros, su recuerdo y presencia siempre está conmigo. Un agradecimiento especial, tiene mi compañera de vida Katherine, quien ha sido un apoyo moral y soporte emocional, en este tiempo de estudios y de investigación.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente y desde el fondo de mi ser a la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, quien, a través de sus docentes, fortalecieron mis conocimientos durante mis estudios en la Maestría de Gestión Pública y Gobernabilidad, y el agradecimiento especial al Dr. Néstor Cuba Carbajal, Asesor de mi tesis, quién con su apoyo, paciencia y dedicación, ha sido principal soporte, para la presentación de esta investigación. Asimismo, un especial agradecimiento al personal del Gobierno Regional de Lima, por su participación en el desarrollo de esta investigación.

Índice general

Carátula	i
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5

1.4.3	Práctica	5
1.5.	Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		7
2.1.	Antecedentes de la investigación	7
2.1.1	Antecedentes internacionales	7
2.1.2	Antecedentes nacionales	10
2.2.	Bases teóricas	14
2.2.1	Variable 1	15
2.2.1.1	Conceptualización de la variable 1	15
2.2.1.2	Teorías de la Variable 1	15
2.2.1.3	Importancia	17
2.2.1.4	Evolución y otros conceptos de las estrategias de control	18
2.2.1.5	Características de las dimensiones de las estrategias de control	19
2.2.2	Variable 2	22
2.2.2.1	Conceptualización de la variable 2	22
2.2.2.2	Teorías de la política de recursos humanos	23
2.2.2.3	Importancia	24
2.2.2.4	Evolución y otros conceptos de la política de recursos humanos	25
2.2.2.5	Características de las dimensiones de la política de recursos humanos	26
2.3.	Formulación de hipótesis	29
2.3.1	Hipótesis general	29
2.3.2	Hipótesis específicas	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		31

3.1. Método de investigación	31
3.2. Enfoque investigativo	31
3.3. Tipo de investigación	31
3.4. Diseño de la investigación	32
3.5. Población, muestra y muestreo	32
3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7.1 Técnica	38
3.7.2 Descripción	39
3.7.3 Validación	41
3.7.4 Confiabilidad	41
3.8. Procesamiento y análisis de datos	43
3.9. Aspectos éticos	44
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.1. Resultados	46
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	46
4.1.2 Prueba de hipótesis	55
4.1.3 Discusión de resultados	61
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1 Conclusiones	65
5.2 Recomendaciones	67
REFERENCIAS	68
ANEXOS	

Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Instrumentos	81
Anexo 3: Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos	86
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	106
Anexo 5: Aprobación del comité de ética	107
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	108
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	110
Anexo 8: Reporte de similitud de turnitin	111

Índice de tablas

Tabla N° 01 Teorías de la variable 1	15
Tabla N° 02 Teorías de la variable 2	23
Tabla N° 03 Distribución de personal GORE Lima.	33
Tabla N° 04 Parámetros para cálculo de la muestra	34
Tabla N° 05 Matriz de operacionalización de variables	37
Tabla N° 06 Descripción de la escala ordinal	39
Tabla N° 07 Categorías utilizadas según la escala de stanone	40
Tabla N° 08 Confiabilidad de acuerdo con el nivel de estudio	40
Tabla N° 09 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis general	55
Tabla N° 10 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 1	56
Tabla N° 11 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 2	57
Tabla N° 12 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 3	58
Tabla N° 13 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 4	59
Tabla N° 14 Procesamiento de datos de la variable 1	106
Tabla N° 15 Estadísticas de fiabilidad de la variable 1	106
Tabla N° 16 Procesamiento de datos de la variable 2	106
Tabla N° 17 Estadísticas de fiabilidad de la variable 2	106

Índice de gráficos

Gráfico N° 01 Parámetros de diseño metodológico	36
Gráfico N° 02 Resultados del nivel de la variable 1	46
Gráfico N° 03 Resultados del nivel de la dimensión eficiencia	47
Gráfico N° 04 Resultados del nivel de la dimensión seguimiento	48
Gráfico N° 05 Resultados del nivel de la dimensión cumplimiento	48
Gráfico N° 06 Resultados del nivel de la dimensión retroalimentación	49
Gráfico N° 07 Resultados del nivel de la variable 2	50
Gráfico N° 08 Resultados del nivel de la dimensión ordenamiento organizacional	51
Gráfico N° 09 Resultados del nivel de la dimensión competencias	52
Gráfico N° 10 Resultados del nivel de la dimensión motivación laboral	53
Gráfico N° 11 Resultados del nivel de la dimensión comunicación interna	54

Resumen

La elaboración de esta investigación, tiene como objetivo, determinar cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023, analizando la actual problemática que afrontan la mayoría de instituciones públicas en el Perú, para lograr la implementación de la referida Ley. Para ello, se desarrolló una investigación de diseño hipotético – deductivo, con un estudio de enfoque cuantitativo, con nivel correlacional y con diseño no experimental. La muestra fue desarrollada a 176 servidores del Gobierno Regional de Lima y se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, compuesto por 42 preguntas, se utilizó la escala de calificación de Lickert, siendo validada por cinco expertos en la especialidad.

Para medir la confiabilidad, se utilizó el coeficiente de “Alfa de Cronbach”, consiguiendo coeficientes superiores a 0.7, esto demostró que los instrumentos utilizados eran idóneos y confiables. Asimismo, a través del Rho de Spearman, se evidenció una correlación ($Rho = 0,714$) significativa y positiva, y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, mucho menor al nivel de significancia, por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ; entonces se comprobó que sí existe una relación estadística significativa entre las estrategias de control con la política de recursos humanos, para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023,

Palabras clave: Control, recursos humanos, estrategias. ley, implementación.

Abstract

The preparation of this research aims to determine how control strategies are related to the human resources policy for the implementation of the Servir Law in the Regional Government of Lima, 2023, analyzing the current problems faced by the majority of institutions. public in Peru, to achieve the implementation of the aforementioned Law. For this, a hypothetical-deductive design investigation was developed, with a study with a quantitative approach, with a correlational level and with a non-experimental design. The sample was developed among 176 employees of the Regional Government of Lima and the survey technique was applied and as an instrument the questionnaire, composed of 42 questions, the Lickert rating scale was used, being validated by five experts in the specialty; for this case in public management.

To measure reliability, the “Cronbach's Alpha” coefficient was used, achieving coefficients greater than 0.7, this demonstrated that the instruments used were suitable and reliable. Likewise, through Spearman's Rho, a significant and positive correlation ($Rho = 0.714$) was evident, and a $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, much lower than the level of significance, so the H_0 was rejected and the H_1 ; Then it was proven that there is a significant statistical relationship between the control strategies with the human resources policy, for the implementation of the Servir Law in the Regional Government of Lima, 2023.

Keywords: Control, human resources, strategies. law, implementation.

Introducción

La implementación de la Ley Servir en el Perú, promovida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), constituye un proceso por el cual las instituciones del Estado Peruano deben transitar a la referida Ley. En ese contexto, esta tesis tiene como objetivo, determinar cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos, para que el Gobierno Regional de Lima logre implementar lo señalado en la normatividad vigente.

En ese contexto, esta investigación se divide en cinco capítulos. El primer capítulo, esbozó el planteamiento del problema y su formulación, identificando el problema general y los problemas específicos; así como sus objetivos, justificación e identificó las limitaciones propias de la investigación. En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico, que describe los antecedentes internacionales y nacionales; así como las bases teóricas y se formuló la hipótesis general e hipótesis específicas. En el tercer capítulo, se desarrolló la metodología trabajada, el método de investigación, el enfoque investigativo, el tipo y diseño materia de estudio. Asimismo, se analizó la población, también la muestra y el muestreo, desarrollando variables, técnicas e instrumentos de recolección de los datos, validación y confiabilidad respectiva, realizando el procesamiento y el análisis de la información obtenida, incluyendo el desarrollo de los aspectos éticos para la investigación. En el cuarto capítulo, se incluye la presentación y discusión de resultados obtenidos, se detalló el análisis descriptivo de los resultados, se realizó la prueba de la hipótesis y se efectuó la discusión de los resultados. Finalmente, el capítulo quinto, incluye las conclusiones de la investigación, seguidamente de las recomendaciones, para ser tomadas en cuenta y puedan ser aplicadas en su oportunidad. Seguido a ello, se incluyeron referencias y los anexos establecidos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Con la promulgación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las entidades públicas están obligadas a transitar a la Ley Servir, y en la actualidad no existe en el Gobierno Regional de Lima, estrategias de control, ni se ha implementado una política de recursos humanos, para que transiten a la referida Ley, por lo que SERVIR (2021), ha identificado que, de las más de 2,500 entidades públicas del país, 433 entidades están en proceso de análisis situacional; 62 en proceso de reorganización; 01 en proceso de valorización y 14 entidades en proceso de concursos públicos de méritos.

En Latinoamérica, diversos países han impulsado el servicio civil, proceso que tuvo muchos problemas para su implementación. En República Dominicana, Encarnación (2018) sostiene que, el proceso de ejecución del servicio civil fue limitado en organizaciones del gobierno central, principalmente porque no se desarrollaron estrategias de buenas prácticas y porque existió una politización de este servicio entre sus gobernantes. En Argentina, Fihman (2019) precisa que, el problema de la implementación del servicio civil, fue la ausencia de políticas públicas relacionadas al empleo público, sosteniendo que uno de los pilares es priorizar una rigurosidad al momento del ingreso de nuevos trabajadores por concurso a la administración pública, mientras que Güemes (2019) señala que, el servicio civil tuvo inconvenientes en su implementación, por lo que se buscó impulsar políticas públicas, para generar una confianza en la calidad en el servicio. En Colombia, Sánchez (2019) sostiene que, la reforma del servicio civil y su proceso de implementación, estuvo orientado en implementar políticas públicas e impulsar una función pública profesionalizada, que no existía, con la finalidad de atraer

funcionarios públicos calificados, capacitados, bien remunerados y motivados; siendo de otro lado que Damián (2019) señaló que, uno de los problemas para impulsar el servicio civil en Latinoamérica, ha sido la falta de dirección de los recursos humanos, existiendo una cultura burocrática y la politización de la reforma en sí, generando la desagregación estructural de los estados.

En el Perú, existen problemas para la implementación de la Ley Servir, Vasquez (2018) identificó que, la Ley Servir ha generado diversas expectativas, tanto en las entidades públicas, como en servidores civiles; existiendo un desorden y falta de estrategias en los procesos de recursos humanos. Vergara (2019) sostiene que, se necesita reforzar la normatividad y lograr un compromiso de los funcionarios, para que la reforma del servicio civil genere un impacto positivo, aplicando políticas y asegurando el compromiso de las instituciones públicas. Esto guarda relación con la investigación de Cencia (2018), quien sostiene que, los gestores públicos de recursos humanos no han definido una política para lograr la eficiencia de los procedimientos públicos. De igual forma, la investigación de Rojas (2018), sostiene que, las entidades públicas no cumplen la normatividad establecida, relacionada al proceso de la implementación de la Ley Servir; siendo que los servidores rechazan transitar a la referida Ley, porque desconocen sus alcances y beneficios. Esto último, es reforzado con la investigación de Grijalva (2019), quien señala que, durante el proceso de implementación de la Ley Servir en el Perú, se han evidenciado que los servidores presentan brechas en sus conocimientos y no existe una comunicación a los ciudadanos, quienes demandan un servicio civil meritocrático; así como una gestión pública moderna competente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?

¿Cómo la dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?

¿Cómo la dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?

¿Cómo la dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cómo la dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Determinar cómo la dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Determinar cómo la dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Determinar cómo la dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Esta investigación se realiza porque he observado que, en el Gobierno Regional de Lima, no se han formulado estrategias de control, ni implementado una política de recursos humanos, para implementar la Ley del Servicio Civil en la referida institución.

1.4.1. Teórica

En la presente investigación se analizaron las teorías relacionadas a las variables materia de estudio, lo cual permite establecer las herramientas para que el Gobierno Regional de Lima, implemente estrategias de control y formule una política de recursos

humanos, siendo muy importante que la Oficina de Recursos Humanos, utilice estas herramientas, para realizar el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil.

1.4.2. Metodológica

En la presente investigación cuantitativa, referente a un problema regional, se tuvo que aplicar la encuesta y desarrollar cuestionarios, para obtener información relevante para investigaciones de enfoques cuantitativos, con la finalidad de establecer nuevas líneas de investigación causales y propositivas, para obtener alternativas de solución que permitan resolver el problema.

1.4.3. Práctica

La presente investigación es relevante, toda vez que una adecuada formulación de estrategias de control y de una política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima, permite que se fortalezca el proceso de implementación de la Ley Servir, acción que puede ser replicada en otros gobiernos regionales, con el objetivo de lograr, en el mediano plazo, implementar acciones similares y contribuir al fortalecimiento de la reforma del Estado Peruano en materia de personal, para obtener un servicio civil meritocrático.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la realización de la presente tesis, se presentaron algunas situaciones por parte del Gobierno Regional de Lima, relacionadas al acceso para realizar la investigación y obtener los datos a través de las encuestas, toda vez que, en un inicio, no consideraron que se realicen trabajos de investigación de maestrías en sus instalaciones. De otro lado, al momento de recopilar la información del personal, se trabajaron los cuestionarios con

los trabajadores que se encuentra laborando presencialmente en la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, ubicado en la ciudad de Huacho, y no con el personal que se encontraba de comisión de servicio o realizando trabajo remoto.

Otro aspecto a considerar, durante el desarrollo de la investigación, fue que el Gobierno Regional de Lima, no cuenta en la actualidad con normatividad interna, respecto a delimitar una política de recursos humanos, ni estrategias definidas para efectuar un control, seguimiento y retroalimentar la información de las acciones a realizar en el 2023, para efectuar el tránsito a la Ley del Servicio Civil en esta institución.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

La investigación de Bedoya (2017), tuvo como objetivo “relacionar las prácticas en recursos humanos y las políticas de gestión, para ser utilizados en las personas, considerando tanto las características, la importancia y los aportes a los resultados que esperan tener las organizaciones para gestionar los procesos de los trabajadores y lograr el desarrollo organizacional y generar una expectativa global en el desempeño de las personas y en la organización”. Para ello, el enfoque utilizado fue el cuantitativo, asimismo utilizó un diseño no experimental y una investigación transversal. La población objetivo fue de 430 empresas y la muestra fue realizada a 110 empresas, se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos valores muestra una fiabilidad equivalente a 0.84; al igual que sus resultados del Rho de Spearman, que arrojaron valores superiores a 0,8, evidenciando que existe un alto nivel de correlación entre sus variables. Las conclusiones de esta, conllevan a demostrar que, “la implementación de prácticas en el área de recursos humanos genera un impacto diferencial sobre el desempeño de los servidores y de las organizaciones; así como que, las políticas de recursos humanos impactan de manera positiva en el desempeño organizacional”.

De igual modo, Anzilago et al (2019), en su investigación señalan que, el objetivo de la misma fue “analizar la relación entre el proceso de formación de estrategias y el uso diagnóstico e interactivo del sistema de control gerencial moderado por la cultura organizacional”. Para ello, realizaron una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, siendo la muestra realizada a 78 personas, utilizando el cuestionario para

recolectar los datos, para el análisis de la información, utilizaron la técnica denominada “Modelo de Ecuaciones Estructurales”, observando que, entre los resultados obtenidos se evidenciaron que existen una relación significativa entre la estrategia planeada y el uso diagnóstico, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach (p -valor=0,002), el cual se encuentra dentro del rango estadístico positivo, aceptando así su hipótesis alternativa, En ese sentido, se concluye que, su cultura organizacional, no interviene en la relación entre sus variables; siendo que la investigación contribuye a la formación de estrategias y el uso del control para la realización de sus actividades.

Complementando esa línea de investigación, Castro, (2023) en su estudio determinó como objetivo determinar que, “Si el perfil del talento humano y las fuentes de financiamiento influyen en el tipo de estrategias de planificación administrativas y financieras aplicadas para contribuir en la calidad de los servicios públicos que se ofrece a los ciudadanos”; priorizando además que, se debe determinar que otros mecanismos de la planificación estratégica tienen influencia en los resultados, tanto de la calidad y del servicio público que se ofrece a la población. Para ello, utilizó en su investigación un diseño cuantitativo, tipo no experimental, y de método inductivo-deductivo. La muestra fue equivalente a 252 personas. Estadísticamente, se obtuvo los resultados en el coeficiente de Alfa de Cronbach equivalente a 0.952, lo que demuestra que el cuestionario y las preguntas utilizadas en la recolección de datos fueron confiables para sostener las hipótesis y los objetivos trazados en su investigación. Los resultados, permitieron mejorar la aplicación de diversas estrategias de planeación eficientes para establecer acciones, con la finalidad de corregir, controlar y mejorar el desempeño de los indicadores.

De otro lado, Curado et al (2022), sostienen que el objetivo de su investigación fue “Investigar qué políticas y prácticas en materia de recursos humanos son más utilizados por las empresas brasileñas que se destacan en aspectos de tipo ambiental, social y gobernanza, y descubrir entre estas políticas y prácticas, cuáles son las que más contribuyen a las metas de las empresas”. Para ello, utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, La muestra fue realizada a 106 empresas, realizando un análisis de correlación de Pearson, observando que la correlaciones entre sus variables son estadísticamente significativas al nivel de significancia del 5% y representativas”, y un Rho se Spearman superior a 0,8, lo que demuestra que, de un lado el tamaño de su muestra es razonable para el análisis realizado, y de otro lado que, todas las correlaciones entre sus variables fueron positivas. Asimismo, demostró que. el 100% de las empresas encuestadas en la muestra, cuya calificación ESG, ubicadas entre los cuatro primeros grupos en términos de mejores prácticas, representan el 27,8% del total, mostrando que tienen políticas relacionadas en favor de sus empleados. Los resultados permitieron observar que, si existe correlación entre las políticas y prácticas en materia de recursos humanos; así como también que, existe una relación positiva significativa entre sus variables.

Asimismo, Mendoza (2022), en su investigación, refiere que el objetivo de esta, es “Diseñar un Plan de Gestión del Talento Humano, que sirva como herramienta administrativa para generar programas orientados al desarrollo, al mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores de la provincia de Santa Elena, en el marco de las rutas que integran los subsistemas de la Planificación del Talento Humano”. Dentro de la misma, señala que, su principal estrategia es elaborar políticas y formular

procedimientos, en base a experiencias, para mejorar la gestión del talento humano y brindar un mayor beneficio a los colaboradores. La muestra fue realizada a 152 encuestados y utilizó la técnica de la encuesta, donde se evidenció que el 28.29% de los encuestados manifestaron que la planeación de los recursos humanos es indispensable para llegar a cumplir con los objetivos institucionales. Los resultados obtenidos, demuestran que, la gestión del talento humano recae sobre los trabajadores de la institución, toda vez que, con la formulación y elaboración de planes y políticas, basado en la retroalimentación, se mejoran los procesos internos en materia de recursos humanos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

La investigación de Jiménez (2021), tuvo como objetivo “identificar que en el Perú, concurre una relación directa entre la administración de los recursos humanos y la modernización de la gestión pública, siendo la dificultad en la implementación del servicio civil, la falta de atención y consideración a los servidores civiles, que no son atendidos y tienen bajas condiciones de vida, bajos sueldos, reciben pocos beneficios y no han sido capacitados ni desarrollados en sus entidades públicas”. Es justo en este punto que, hace relevancia en que debe reforzarse los conocimientos sobre gestión pública y de la Ley Servir, tanto a los funcionarios como a los servidores públicos, toda vez que según cifras del INEI (2018), la productividad laboral en los últimos 10 años ha aumentado solamente un 3,2% anualmente en nuestro país. Su investigación es de enfoque cuantitativo. aplicada, su método es hipotético y deductivo e inductivo, correlacional y el diseño de la investigación fue de corte transversal correlacional y no experimental. Utilizó una muestra de 259 personas, la correlación de Rho de Spearman tuvo un valor de 0,890.

Las conclusiones de la investigación indicaron que, “existe un coeficiente de correlación positivo alto entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos”, por lo que resulta muy importante realizar una buena gestión de los recursos humanos en las organizaciones, para que se logre desarrollar la Ley del Servicio Civil, requiriendo para ello efectuar una planificación, organización y control en las acciones de personal capacitado e implementar normas que regulen el proceso interno de recursos humanos en la institución.

Jurado (2017), sostuvo en su investigación que, “el objetivo en la implementación del servicio civil en el Perú no ha progresado porque actualmente existen muchas normas impulsadas por el ente rector (SERVIR)”. Asimismo, señala que, “existen muchas escalas remunerativas en diversas entidades del Poder Ejecutivo, y que, algunos servidores pertenecientes a regímenes laborales actuales, no están convencidos para cambiar de régimen y participar en el tránsito a la Ley Servir, toda vez que ven afectados los beneficios adquiridos a lo largo de los años”. Para ello, su investigación utilizó un método no experimental, de tipo cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra fue realizada a 94 trabajadores, el p-valor de la tabla de la prueba Chi-cuadrado es 0,010, menor que el 5% de significación de la prueba ($< 0,05$). Las conclusiones tuvieron como resultado sostener que, la implementación de la Ley Servir no ha avanzado, porque se han promulgado diversas normas en la materia que han cambiado la metodología en la supervisión, acompañamiento y desarrollo en la implementación de esta Ley; existe una ausencia de la meritocracia en los procesos de selección y distintos esquemas remunerativos en la instituciones (escalas remunerativas distintas) y brechas en el Estado

Peruano que no han permitido que exista una valorización de los servidores y que estos no están percibiendo que la Ley Servir les brinde una alternativa a sus expectativas.

La investigación de Orellana (2011), tuvo como objetivo que “se identifiquen los tipos de estrategias de control y las acciones que permiten realizar diversas actividades administrativas, como son el organizar; coordinar y supervisar, en ese caso los recursos públicos del Estado, y que sirven para conducir un modelo a seguir, que es permanente y necesario para efectuar un control en el flujo de la documentación y evitar contingencias a futuro”. El enfoque de su investigación fue cuantitativo, cuyo modelo de estudio es básico, de tipo descriptivo, experimental correlacional y transversal. Las variables del estudio están enfocados a relacionar las estrategias de un control tributario con el sistema integrado de administración financiera. La muestra fue realizada a 66 trabajadores del Instituto Nacional de Salud de Lima, utilizando como técnica aplicada a la encuesta y como instrumento el cuestionario. El instrumento de confiabilidad utilizó el Alfa de Cronbach, cuyo resultado obtenido fue de 0.932; asimismo señaló que existe una relación significativa entre ambas variables, acción verificada con otra prueba que realizó, cómo fue la de Spearman ($Rho = ,960$; $Sig. \text{ bilateral} = .000 < 0.01$). Las conclusiones de la investigación están orientadas a sostener que, existe semejanza significativa entre el sistema integrado de la administración financiera y las estrategias de control tributario del Instituto Nacional de Salud Lima; por lo que las decisiones tomadas por la alta dirección mejorarán con la realización de cambios en la gestión de la documentación y como se relacionan con los programas de control; recomendando para las estrategias de control, implementar un software para lograr una mejor atención al público usuario.

La investigación de Soto (2021), tuvo como objetivo “demostrar que, la política pública en materia de personal está relacionada con la gestión de las instituciones de salud, identificando las características de la política pública, cuál es su diseño de la propuesta y cuáles son los resultados de la validación de esta política, para lograr que se mejore la gestión de los aplicativos de personal en el sector público”. Esta investigación, tuvo también como meta, identificar y proponer una propuesta de una política pública orientada a los recursos humanos, para mejorar la gestión en las instituciones. La investigación es aplicada, utilizó un diseño descriptivo de tipo no experimental, cuantitativa, descriptiva propositiva. La muestra fue a 40 personas y aplicó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, con la Escala de Lickert. Los resultados de la prueba de Alfa de Cronbach, mostró un alto índice de confiabilidad en su variable independiente, obteniendo un valor de 0.812 y en la variable dependiente, obteniendo un valor de 0.845, evidenciando también que, el 72.5% de la muestra encuestada advierte que, casi nunca la institución comunica ni planifica la gestión de los recursos humanos. Las conclusiones tuvieron como resultado mejorar la gestión humana, a través de una buena política, utilizando para ello una gestión del cambio a nivel institucional, todo esto con el apoyo de los directivos y principales autoridades de las instituciones, quienes deben fortalecer las características, planificación e implementación de las políticas en favor de los trabajadores.

Campos (2022), su investigación tuvo como objetivo demostrar, que “las estrategias de control aplicadas en las instituciones públicas para los procesos de contrataciones, contribuyen a mejorar los problemas internos en estos procesos, al aplicar acciones de verificación de los objetivos establecidos, en el ámbito de una política

gubernamental de modernización del Estado y de la gestión por resultados que deben cumplir las entidades”. A mayor detalle, refiere que su investigación fue trascendental, debido a que “Es la primera vez que se realizará un estudio objetivo de las estrategias de control interno que se pueden estar aplicando dentro de las entidades del estado a cargo de la administración de los recursos del Estado”, acción que va a permitir se establezcan mecanismos de control más eficientes y que permitan que las instituciones sean más eficaces. Su investigación es básica, con enfoque cuantitativo y descriptivo. El diseño fue propositivo no experimental y la muestra de la población que participó fue de 40 servidores. Las técnicas utilizadas fueron el cuestionario y el fichaje bibliográfico y para validar su instrumento, se tomó en cuenta la confianza del Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.776, siendo los resultados de la dimensión actos preparatorios de la variable eficacia del proceso de contratación directa, donde el 85% lo ubican en un nivel de ineficaz y el 15% lo clasifican en un nivel eficaz, demostrando que la entidad no cuenta con estrategias de control interno para controlar que sus procesos cumplan con lo establecido por Ley. Las conclusiones tuvieron como resultado que, la entidad debe diseñar estrategias de control, con la finalidad que los procesos se desarrollen de manera eficaz y alineados con lo que establece la normatividad vigente, recomendando que se formule un lineamiento estratégico que contenga acciones para el control interno, se brinde capacitaciones a los funcionarios y se establezca un cronograma de reuniones entre el personal y funcionarios de la alta dirección o con los directivos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1

Se relaciona con conocer el significado de las estrategias de control, para lograr implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023, donde podemos identificar dimensiones para conocer la eficiencia, seguimiento, cumplimiento y retroalimentación, detalladas en la presente investigación.

2.2.1.1 Conceptualización de la variable 1

López (2006) señala la estrategia como un conjunto de acciones, conceptualizándola como un plan, táctica, pauta, posición y perspectiva; todas estas orientadas a la consecución de un objetivo en el tiempo. Asimismo, IICA (2018), refiere que luego que se defina el análisis FODA, de sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, se debe formular la estrategia, definir tanto de la visión, como de la misión de la organización y alinearlos con los objetivos de carácter estratégico, los planes y las líneas de acción que se han establecido, con la finalidad de tomar las decisiones a largo plazo, respecto a las actividades programadas.

2.2.1.2 Teorías de la Variable 1

Tabla N° 01 Teorías de la Variable 1

Teorías	Autor / impulsor
Teoría general de la administración	Frederick Taylor / Henry Fayol
Teoría de juegos	John Nash / Von Neumann
Teoría del control de Hirschi	Travis Hirschi

“Teoría general de la administración”

Según Torres, (2014), esta teoría abarca a toda la administración, y a los principales enfoques estratégicos que la componen, destacando de un lado, el “Enfoque científico o clásico”, orientado a sostener que, las organizaciones logran una eficiencia de sus operaciones, a través de fortalecer su estructura y establecer sus planes; y el “Enfoque neoclásico”, orientado a establecer las bases fundamentales de la administración, como son la planeación (donde se definen los planes y estrategias), la organización, la dirección y el control; así como se definieron los principios de la administración, como son la especialización, unidad de mando, responsabilidad y autoridad, autoridad de Línea y estado mayor, y finalmente el alcance del control; relacionado este último al control que realiza el jefe para controlar a sus subordinados.

“Teoría de juegos”

Según Binmore (1996), la “Teoría de Juegos” permite a los jugadores, en este caso la organización o los trabajadores, establecer estrategias para afrontar situaciones, debiendo ser detallados en un plan para toda acción que se presenta o pueda presentarse, determinando así la conducta de ambos en un momento determinado del juego, situación presentada o negociación entre organizaciones, de ser el caso. Asimismo, sostiene que esta teoría, utiliza una descripción basada en las matemáticas, toda vez que, las conductas de las personas guardan relación con los algoritmos y con la programación, formando así una estrategia, elección óptima o decisión, la cual constituye una alternativa que elige el jugador dentro del juego.

“Teoría de control”

Reyes et al. (2004) refieren que la “Teoría de Control”, está relacionada a los procesos o sistemas, que integran diversos elementos que interactúan entre sí, enfatizando que los procesos establecen ingresos de datos y salida de información, la dinámica interna y la relación que existe entre ellos, con la finalidad de darle un enfoque para que aplicación incorpore conceptos actuales de instrumentalización, control propiamente de sus operaciones, programaciones, y no sea considerada como una ciencia aislada; acción que permite tener un mejor entendimiento de los conceptos supuestos y teóricos; así como de ofrecer mejores alternativas para establecer controles en las organizaciones. No obstante, el fin inicial de esta teoría, fue efectuar un control social, con la finalidad que “las personas puedan prever las consecuencias que les puede originar la realización de un delito o transgresión a las normas”; señalando además que, existen mecanismos de control dentro de nuestra sociedad, cuya finalidad es prohibir o restringir las conductas antisociales que pueden cometer los individuos.

2.2.1.3 Importancia

En tanto, el control es una actividad importante para cada organización, Luna (2019), señala que el control establece las reglas éticas, que influye directamente en la conciencia de cada uno de los trabajadores, y contiene el conjunto de pasos ordenados y de todas las políticas que van a contribuir a garantizar la información exacta y oportuna en la institución y en los resultados que se quieren obtener, medidos a través de indicadores y monitoreo de las actividades, mediante procedimientos de control. Asimismo, Schmidt et al. (2018), señalan en su investigación que, la función del control

es muy importante para la organización y dentro del proceso administrativo; toda vez que, permite comparar las acciones planificadas con las realizadas, aplicando un análisis y retroalimentación de los resultados obtenidos, que permitan corregir las acciones y poder lograr los objetivos trazados en un periodo determinado.

Complementando lo anteriormente señalado, Adan (2020), señala que, un sistema de control, puede ser manual o automático, y debe contemplar efectuar diversas actividades, principalmente para monitorear y controlar los procesos y/o procedimientos, asumir decisiones basados en las acciones de control realizadas y fomentar la implementación de los resultados obtenidos, basados en la retroalimentación permanente.

2.2.1.4 Evolución y otros conceptos de las estrategias de control

Potsch de Carvalho (1985), refiere que, las empresas vienen adoptando diferentes estrategias para crecer y expandir sus operaciones, aplicando una organización en su estructura funcional de sus áreas internas y de los puestos de trabajo que la conforman, y un análisis para efectuar futuros cambios en tecnología, recursos y de las personas que la integran. De igual modo, Teece (2010) refiere que se debe realizar un análisis y definición de la estrategia y del modelo de cada organización para hacer frente al mercado y de las competencias; precisando que es importante efectuar el análisis de las estrategias, alineado con el modelo de cada organización y así mejorar sus procesos internos y generar valor en el tiempo. Complementando lo anteriormente señalado, López et al (2013), señala que, se debe definir las estrategias de la organización en función de un conocimiento general y de sus operaciones, donde predominan los componentes, documentación técnica y manuales de usuarios, que influyen sobre la comunidad; adquirir

calidad tecnológica, habilidades tecnológicas, entre otros, para ser aplicadas a sus clientes y obtener un modelo de organización específico.

2.2.1.5 Características de las dimensiones de las estrategias de control

Duran et al (2000), sostienen que, una organización se desarrolla aplicando una buena dirección, por parte de las personas que la integran, formulando para ello estrategias y efectuando un control estratégico, que permitan el logro, tanto de su misión y de sus objetivos. A mayor detalle, dentro de sus alcances, se cuenta con la información necesaria para precisar las dimensiones en esta investigación, de acuerdo al siguiente detalle:

Eficiencia: La eficiencia es aplicada según el tipo de estructura de la organización, la cual influye sobre el sistema de control. Asimismo, refieren que, la eficiencia en la gestión, está relacionada a utilizar correctamente los recursos y formular una estrategia en su estructura de control, que permita alcanzar los objetivos establecidos en un periodo.

Seguimiento: Al momento de establecer los sistemas de control estratégicos, se debe contemplar la manera de efectuar el seguimiento al mismo, a través de la programación de reuniones, entrega de informes periódicos y monitoreo de las actividades establecidas.

Cumplimiento: Dentro del proceso del desarrollo de las estrategias de control y para lograr el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, se necesita estructurar un sistema de control y efectuar las tareas y actividades programadas, evaluando los resultados y determinando las causas que influyeron en los resultados, a fin de adoptar medidas y acciones necesarias para lograr cumplir con lo programado.

Retroalimentación: Dentro de la formulación de las estrategias de control, se debe utilizar la información obtenida en los procesos y/o procedimientos, con la finalidad de descubrir los errores en el logro de las metas y efectuar las acciones correctivas, que permitan mejorar las operaciones en la organización.

Aspectos conceptuales de las dimensiones de la variable 1:

a. Dimensión eficiencia:

Condezo et al. (2018) sostiene que, en varias entidades aún no se ha implementado un sistema que contenga parámetros relacionados al control interno en las entidades públicas, por lo que formula la estrategia orientada a las fases de planeamiento y ejecución para lograr tal implementación y eficiencia en las instituciones. Además, señala que el sistema de control constituye una herramienta de gestión administrativa eficiente. Complementa su investigación en que, resulta importante definir las estrategias, efectuar charlas de sensibilización, talleres de integración gerencial, lograr el compromiso de la Alta Dirección en las entidades y definir los mecanismos de control en un enfoque de gestión de riesgos e interno.

b. Dimensión seguimiento

Veliz (2017) en su investigación relacionó que, para que se logren los objetivos en las instituciones, se debe dar una correcta gestión administrativa, que incluya principalmente la integración de los procesos administrativos de las entidades, como son aspectos relacionados de la planificación, organización, dirección y control de todas las actividades a realizar. Asimismo, señala que, los objetivos institucionales se logran a través de planificación de las acciones que se realizarán a futuro; efectuar el seguimiento

y organizar los métodos que se deben de ejecutar en todas las unidades u órganos de las entidades y que se requiere dirigir de manera eficiente y eficaz los procesos establecidos en cada organización; así como realizar los controles necesarios para obtener una retroalimentación que permita supervisar las acciones realizadas y medir los resultados obtenidos con los esperados.

c. Dimensión cumplimiento

Hernandez et al. (2020) sostiene que, las acciones de investigación resultan muy importantes en la ejecución de las actividades de una entidad, y se desarrollan bajo ciertos lineamientos internos y externos, para verificar las acciones programadas y formular estrategias que contribuyan a mejorar las acciones de supervisión en los procedimientos internos de las instituciones, estableciendo objetivos relacionados a conocer cómo se efectúa la acción de supervisión; que aspectos deben considerarse para realizar las acciones de supervisión y diseñar la estructura requerida para efectuar la actividad de supervisión. Todas estas acciones tienen la meta de lograr cumplir con los objetivos que se planifican a inicio de los periodos institucionales, y formular la mejor propuesta en la acción de supervisión en las organizaciones.

d. Dimensión retroalimentación

Aiquipa (2021) en su investigación sostiene que, la función de retroalimentación fortalece el trabajo de las personas, siendo importante toda vez que, se puede generar la autorregulación y la autonomía de los procesos, a través de la ejecución de acciones precisas y efectivas en la retroalimentación, señalando además que la retroalimentación constituye el proceso oportuno basado en evidencias, producto del desarrollo de las actividades realizadas. Asimismo, refiere que, la retroalimentación, tanto escrita como

oral debe complementarse, siendo esta que utiliza mensajes efectivos para fortalecer el trabajo de las personas y estrategias, en relación a los propósitos y de aprendizajes, teniendo como objetivo tener un control de las actividades y competencias, para promover una transformación y generar cambios en las organizaciones.

Por lo expuesto, podemos señalar que, las estrategias de control son acciones y herramientas utilizadas por las personas y organizaciones, para supervisar y controlar las actividades programadas en un intervalo de tiempo, las mismas que tienen como finalidad alcanzar las metas y objetivos propuestos, utilizando en muchos casos diversos métodos o metodologías para analizar los resultados que se obtienen de la retroalimentación, con la finalidad de evaluar nuevas estrategias y decisiones que permitan corregir algunas desviaciones o procesos en mejora de las metas formuladas.

2.2.2 Variable 2

Se relaciona con conocer el significado de la política de recursos humanos, para lograr implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima durante el año 2023, donde podemos identificar dimensiones para lograr la referida implementación, como son: Ordenamiento organizacional, competencias, motivación laboral y comunicación interna, detalladas en la presente investigación.

2.2.2.1 Conceptualización de la variable 2

Es así que, Chiavenato (2009), refiere que la gestión de las personas, en este caso de los recursos humanos, las políticas están alineadas con la lógica, ética y la cultura de la organización, debiendo estar adecuadas a sus necesidades y a su filosofía; definiendo a las políticas como un conjunto de reglas definidas o guías, utilizadas para dirigir, de

acuerdo a los objetivos trazados a nivel institucional e individual, las mismas que deberán ser cumplidas por todos los trabajadores.

2.2.2.2 Teorías de la variable 2

Tabla N° 02 Teorías de la variable 2

Teorías	Autor / impulsor
Teoría de la Ciencia Política	Nicolás Maquiavelo
Teoría del Comportamiento Organizacional	Frederick Herzberg
Teoría X y Teoría Y	Douglas McGregor

Teoría de la ciencia política

Según Noretto (2021), la teoría de la política parte de la filosofía clásica, es decir la que inicialmente tuvo como exponentes a Platón o Aristóteles, cuyo origen se basó en buscar el bien e implantar una justicia equitativa, para posteriormente evolucionar en la época moderna, con Nicolás Maquiavelo, quien sostiene que la libertad de los hombres se rige a través de sus leyes para lograr un bien común. Asimismo, refiere que, esta teoría abarca muchas prácticas de investigación y aprendizaje, orientados a entender los problemas y procesos políticos, para adoptar las mejores decisiones; lo que significó que, con el tiempo, otros impulsores de otras teorías, fortalezcan la teoría de la ciencia política, como fueron Max Weber, quien sostuvo que, la política se basa en el funcionamiento que hace el Estado, o Carl Schmitt, quien sostuvo que, necesariamente se debe instaurar un poder que termine con la lucha de clases.

Teoría del comportamiento organizacional

Para Chiavenato (2004), esta teoría basa sus estudios en la dinámica que existe entre las personas que trabajan dentro de una organización, con sus grupos entornos o las estructuras internas, precisando que en muchos casos, estos influyen sobre las personas. Dentro de ello, señala que, las organizaciones deben desarrollar un diseño organizacional, que les permita establecer una cultura interna, analizar el comportamiento de las personas, evaluar sus diferencias, conocer sus aspiraciones y motivaciones individuales, para generar una dinámica a nivel de toda la organización, con la finalidad de evitar situaciones de estrés y conflictos laborales, mejorar el proceso de negociación y definir las estrategias para el bien común de las personas.

Teoría X y Teoría Y

Según Torres (2014), la teoría X y la teoría Y, impulsada por Douglas McGregor, permite observar cómo los directivos de las organizaciones, analizan el comportamiento humano; siendo de un lado que la teoría X se enfoca a explicar que las personas trabajan porque necesitan trabajar y porque reciben presiones o son amanzados por parte de sus jefes, y de otro lado, la teoría Y, que se enfoca a explicar que, las personas son responsables, creativos y participativos, siendo apoyados por sus jefes, para que realicen sus funciones de manera independiente y siendo felicitados por estos, como forma de reconocer su trabajo y generar un ambiente óptimo para el trabajo.

2.2.2.3 Importancia

Asimismo, Schatsky (2015), señala que las organizaciones deben tener un manual de política de recursos humanos, que contenga las reglas que los trabajadores deben de

cumplir, respecto a sus funciones y obligaciones que deben de realizar, alineadas con la normatividad vigente, con la misión institucional y con los valores definidos; acciones que van a permitir que la alta dirección, directores y el director de recursos humanos, trabajen juntos para alcanzar la metas de la organización.

Complementando lo anteriormente señalado, Condrey (2005), señala muy importante que se debe definir la política en el campo de recursos humanos, de los sistemas estatales del servicio civil y del entorno de las organizaciones, toda vez que, a medida que los sistemas se relacionan con el cambio y la gestión de los recursos humanos, la implementación de una política permitirá potenciar y profesionalizar las capacidades de los trabajadores y contribuir a una gestión caracterizada por la eficacia de sus resultados.

2.2.2.4 Evolución y otros conceptos de la política de recursos humanos

Un aspecto importante a tomar en cuenta, señala Rothwell (2017), es que las organizaciones y las personas que la gobiernan o dirigen, deben considerar a la política, como una forma para hacer las cosas dentro de un contexto de la cultura interna y basado en el pensamiento de los trabajadores, lo cual constituye un recurso importante, toda vez que se debe procurar transferir los conocimientos entre las personas. De igual modo, Dessler (2004) señala que es muy importante describir las acciones para definir la política y la planeación estratégica dentro del contexto que se realizan en materia de recursos humanos, estableciendo para ello la alta dirección de las organizaciones, que tipos de estrategias se utilizarán dentro del proceso de toma de nuevas disposiciones, a nivel organizacional, a nivel operativo y a nivel funcional; precisando que esta planificación abarca a toda la organización.

2.2.2.4 Características de las dimensiones de la política de recursos humanos

Vallejo (2017), sostiene que, la administración del talento humano, está representado por un contexto integrado entre las organizaciones y las personas, dependiendo de estas y de las políticas que adopten, para que, en conjunto puedan alcanzar sus objetivos, cumplir su misión y su visión; así como lograr el desarrollo de sus trabajadores. A mayor detalle, dentro de sus alcances, relacionados a conocer los principales aspectos del capital humano, se cuenta con la información necesaria para precisar las dimensiones en esta investigación, de acuerdo al siguiente detalle:

Ordenamiento Organizacional: Relacionado a conocer y desarrollar de un lado, la arquitectura, y de otro lado el diseño de las organizaciones, realizando para ello una división del trabajo, formulación de políticas y una adecuada organización de la estructura y funciones planificadas.

Competencias: Relacionadas a identificar, de un lado el talento que existe en las organizaciones, y de otro lado, conocer las habilidades blandas y duras de los trabajadores; a través de saber el grado de conocimiento, habilidades actuales, evaluación del juicio o de las situaciones presentadas y las actitudes de las personas para ser agentes de cambios y lograr los resultados esperados.

Motivación Laboral: Este concepto está relacionado a fortalecer el talento humano; a través de mejorar las habilidades, aptitudes, desarrollar las competencias individuales y colectivas de los trabajadores, y sobre todo a identificar los factores motivacionales que contribuyan a mejorar el clima laboral y fortificar una cultura organizacional en las organizaciones.

Comunicación Interna: Relacionado a la implementación de un programa de fortalecimiento de las relaciones colectivas con los trabajadores, que permita lograr una buena comunicación oportuna entre estos con sus empleadores, comunicando las actividades a realizar, la filosofía de la empresa, conocer la información para el correcto desarrollo de las funciones, el tipo de información para el manejo de las emociones; acciones que en conjunto mejoraran los procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones.

Aspectos conceptuales de las dimensiones de la variable 2:

a. Dimensión ordenamiento organizacional

Castillo et al.(2020) refieren en su investigación que, actualmente vivimos en un mundo globalizado, motivo por el cual se requiere buscar ser competitivos, y esto se logra a través de la organización de las instituciones y de las personas, sosteniendo además que, la organización del trabajo es un pilar fundamental para que las organizaciones se desarrollen, logrando mejorar su productividad, brindando para ello acciones de capacitación y desarrollo individual de los trabajadores. Asimismo, sostiene que, la productividad mejora los objetivos organizacionales, debiendo para ello realizarse una buena organización del trabajo sobre las funciones planificadas y contribuir al bienestar y desarrollo de las personas.

b. Dimensión competencias

Sano (2021) señala en su investigación sobre, las competencias laborales, que están relacionadas con la gestión de los recursos humanos, siendo las variables estudiadas las competencias laborales y la gestión de las personas. Asimismo refiere que, el avance

de los recursos humanos en los últimos 40 años, ha contribuido al desarrollo de las organizaciones, demostrando que existe una relación vinculante con las competencias laborales de los trabajadores con el referido desarrollo, donde las dimensiones de gestión del empleo y la formulación de la planificación de la política en temas de recursos humanos, influyen principalmente con el logro de las competencias y la gestión del rendimiento de las personas en un periodo determinado.

c. Dimensión motivación laboral

Temkin (2018) sostiene que existe una relación entre el trabajo de los individuos con el nivel de satisfacción, esta investigación se basa en que el progreso económico de la nación está relacionado con el bienestar de los trabajadores. Por tal motivo, señala que se debe orientar los esfuerzos para mejorar los sectores de empleo, vinculados a las principales actividades económicas; los tipos de empleo, tanto informal como formal; y conocer si existe una relación entre los medios de producción con el trabajo realizado, esto es básicamente la diferenciación de los trabajadores dependientes e independientes. Asimismo, sostiene que resulta importante conocer el impacto social del bienestar de los trabajadores y de la fuerza de trabajo en las organizaciones, que permitan identificar datos y variables, indicadores de ingresos, educación, satisfacción personal y sobre todo de satisfacción laboral.

d. Dimensión comunicación interna

Franco (2018) establece que, la gestión pública se ha visto limitada por diversos problemas en su implementación, principalmente por la falta de interés de sus autoridades y por problemas en la coordinación de sus actividades y coherencia política. Al respecto, sostiene que el primer factor denota una división y falta de comunicación entre todos los

actores que involucran la modernización del estado, esto es el gobierno, entidades especializadas, instituciones públicas, autoridades a cargo y de los servidores que pertenecen a estas. El segundo factor, relacionado a la coherencia de las políticas establecidas, guarda relación con la promulgación de normas en la materia, que permitan el dinamismo de las actividades y procesos que se deben realizar, esto significa que el gobierno debe constituirse en el primer actor que lidera el fortalecimiento de las políticas que van a permitir se realice una modernización total en el Estado.

Por lo expuesto, la política de recursos humanos constituye un factor importante para definir los lineamientos y reglas, que permitan a las organizaciones y a los trabajadores, cumplir con las disposiciones y obligaciones que permitan conjuntamente obtener los objetivos trazados; así como permitir enrumbar el camino, para que el Gobierno Regional de Lima, implemente las estrategias que le permita transitar a la Ley Servir y la manera de cómo realizar esta acción, tanto por parte de sus directores y por parte de todos sus trabajadores.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Las estrategias de control se relacionan positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

La dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

La dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

La dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

La dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación es un método hipotético – deductivo. Al respecto, Condori (2021), señala respecto al conocimiento científico, que este se basa en la intuición de los investigadores, originándose en lo que se postula como hipótesis. Asimismo, complementa su análisis sosteniendo que las hipótesis deben ser contrastadas a través de actividades de experimentación y/u observación, evitando así realizar propiamente la inducción, las cuales servirán para determinar cómo la relación entre las estrategias de control y la política de recursos humanos para lograr la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, en el 2023.

3.2. Enfoque investigativo

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo. Rojas (2018) hace referencia en su estudio que una investigación cuantitativa, es considerada de tipo hipotético – deductivo, porque deriva de una teoría y parte de una hipótesis, así como también de eventos estudiados, hechos observables y cuantificables. Usa la recolección de datos para dar respuesta a una pregunta de investigación y probar la hipótesis formulada, relacionada a las estrategias de control y la política de recursos humanos para lograr la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, siendo relevante este hecho.

3.3. Tipo de investigación

La investigación que se va a realizar es de tipo básica. Alvarez (2020), establece que, según la orientación, la investigación puede ser básica y orientada a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, que permita incrementar los conocimientos de

una realidad concreta de un tema de investigación, siendo este tema necesario para determinar cómo podemos relacionar las estrategias de control con la formulación de una política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023, y establecer controles para el monitoreo de la entidades públicas enmarcadas en el proceso de tránsito a la Ley Servir; así como las entidades públicas que se aún no han iniciado o se ubican en la primera etapa para iniciar el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil.

3.4. Diseño de la investigación

El propósito de esta investigación es no experimental, se orienta a producir conocimiento científico. Hnaire (2019) refiere que una investigación no experimental y correlacional, transversal y causal, busca establecer una relación entre dos variables, siendo necesario para ello especificar cuáles son las variables identificadas.

El nivel de estudio de esta investigación es correlacional. Al respecto, Hernandez, Et. Al (2018), sostienen que los estudios que son correlacionales se enfocan en la relación que existe entre dos o más variables (X e Y), con la finalidad de ver como se relacionan entre sí, lo cual se complementa con las hipótesis formuladas en la investigación, donde se evidencia la asociación entre las mismas; así como también la forma de cómo pueden estar asociadas.

Complementando lo anteriormente señalado, Ñaupas, Et al.(2018), refiere que la investigación correlacional es utilizada para definir el grado de asociación o correlación entre dos variables, utilizando gráficamente los datos de la muestra (M) y de observación para medir las variables (Ox / Oy) y “r” el coeficiente de correlación entre ambas variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Mendenhall et al.(2018) establece que, la población es el conjunto de elementos que se utilizan para realizar una investigación. Para la presente investigación, se ha tomado como entidad de estudio, al Gobierno Regional de Lima, el cual cuenta, al momento de efectuar la presente investigación, con 321 servidores públicos, entre personal del régimen de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728), Contrato Administrativo de Servicios - CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y Locadores de Servicio (Órdenes de Servicio), de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla N° 03 Distribución de personal GORE Lima

Régimen Laboral	Cantidad
Decreto Legislativo N° 728	129
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	182
Órdenes de Servicio	10
TOTAL	321

Muestra:

Para hallar la muestra, Mendenhall et al. (2018), señala que esta, es un número de datos, que se toma de un conjunto de elementos más grande, denominado población. Por tal motivo, utilizamos el cálculo de la población finita, señalando que Aguilar (2005), sostiene que, existe una condición para conocer la población finita, esta es, cuando conocemos el total de las unidades de observación que la conforman, como lo podemos apreciar en el Gobierno Regional de Lima, de acuerdo al siguiente detalle:

- Población: 321 servidores públicos.
- Asignación del nivel de confianza = 95%.
- Nivel de confianza = 1.96 (Z).
- El error máximo de estimación para la presente investigación aceptado, que corresponde al criterio grado de certeza del estudio, es de 5%.
- La población es finita.

Tabla N° 04 Parámetros para cálculo de la muestra

Parámetro	Valor
N	450
Z	1.96
p	50%
q	50%
e	5%

$$n = \frac{N Z^2 pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

El tamaño de la muestra obtenida es de: 176 servidores públicos.

Tipo de muestreo

En la presente investigación, utilizamos un tipo de muestreo probabilístico, para ello Rustom (2015), señala que, en las muestras probabilísticas, las personas tienen la misma probabilidad de ser elegidos, seleccionados de forma aleatoria. Para este caso son 176 los servidores a encuestar.

Criterios de inclusión y exclusión

Arias-Gómez et al (2016), señala que, los criterios de inclusión son aquellas características peculiares que tienen los sujetos que forman parte de la investigación. En tanto, los criterios de exclusión, están referidos a las características o condiciones, que pueden modificar o alterar los resultados, por lo que los hacen “no elegibles” en el estudio.

Para la presente investigación se ha tomado como unidad de análisis (inclusión) a todos los servidores del Gobierno Regional de Lima, de acuerdo al siguiente detalle:

- a. Personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
- b. Personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 (Contrato Administrativo de Servicios - CAS).
- c. Personal de servicio contratado como Locadores de Servicios (Órdenes de Servicio).

No se ha considerado como unidad de análisis (exclusión), a los siguientes servidores:

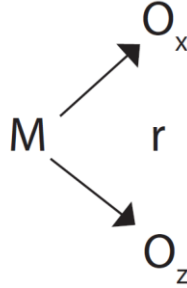
- a. Funcionario/a Público/a.
- b. Gerentes Regionales.
- c. Gerentes Públicos.
- d. Jefes del Gobierno Regional de Lima.

3.6. Variables y operacionalización

Nuestro diseño de investigación es correlacional. Instituímos la asociación y nuestro nivel de correlación entre las variables “Estrategias de control = X” y “Política de Recursos Humanos= Z” que no sean dependiente una de la otra:

Gráfico N° 01 Parámetros de Diseño Metodológico

Donde:



M = Muestra de servidores públicos del Gobierno Regional de Lima.

O_x = Observación y medida de la variable con denominación "X".

r = Coeficiente de correlación, resultado por relacionar las variables "X y Z".

O_z = Observación y medida de la variable con denominación "Z".

A mayor detalle, visualizamos las variables y operacionalización en la siguiente tabla, que contiene las siguientes variables y definiciones:

Tabla N° 05 Matriz de operacionalización de variables

Variable 1:

Definición operacional de estrategias de control: Capacidad de establecer controles administrativos

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
1. Eficiencia	Radica en	Capacidad de	1. Documentos	Ordinal	Cuestionario de
2. Seguimiento	procurar que	establecer	observados en el		estrategias de
3. Cumplimiento	todo se haga	controles	periodo.	1. En desacuerdo	control
4. Retroalimentación	según las	administrativos	2. Actividades	2. Algo de acuerdo	Bajo
	previsiones,	en el Gobierno	realizadas en el	3. De acuerdo	Medio
	asegurando la	Regional de	periodo.	4. Totalmente de	Alto
	obtención de	Lima.	3. Cumplimiento del	acuerdo	
	los objetivos		Plan Operativo -		
	de la		Institucional - POI.		
	organización		4. Observaciones de		
	Fernández		control interno.		
	(2011)				

Variable 2:

Definición operacional de política de recursos humanos: Establecer lineamientos de gestión de recursos humanos

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
1. Ordenamiento Organizacional	Permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad, SERVIR (2014).	Definir las estrategias internas de Recursos Humanos para alinearlas con los objetivos de la entidad y disposiciones emitidas por SERVIR.	1. Lineamientos internos aprobados en recursos humanos. 2. Productividad en un periodo. 3. Clima laboral y nivel de satisfacción del personal en un periodo. 4. Comunicaciones distribuidas al personal en un periodo.	Ordinal 1. En desacuerdo 2. Algo de acuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo	Cuestionario de política de recursos humanos Bajo Medio Alto

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección de datos, fue una encuesta propia, estructurada para medir las variables de esta investigación, basadas en sus dimensiones e indicadores. Al respecto, Baptista et al (2016) señala que, las encuestas son una

técnica que utilizan un diseño estructurado o cuestionarios elaborados por el encuestador, que son aplicados en diferentes condiciones, para conocer la opinión de los encuestados.

3.7.2 Descripción

El instrumento utilizado para recolectar la información de cada variable (Variable 1, relacionada a las estrategias de control, y Variable 2, relacionada a la política de recursos humanos), es el cuestionario. Al respecto, Alaminos (2018), señala que, los cuestionarios son formularios que contienen preguntas, redactadas de manera cuidadosa, precisando que al momento de estructurar su diseño, estos se complementan con la experiencia y aportes de los investigadores.

El cuestionario contiene 42 preguntas, las mismas que guardan relación las dimensiones e indicadores, tanto de la variable 1, relacionada a las estrategias de control, como de la variable 2, relacionada a la política de recursos humanos.

Tabla N° 06 Descripción de la escala ordinal

Descripción (niveles o rangos)	Valoración
Alto	3
Medio	2
Bajo	1

La escala que se utilizó en la investigación, para el instrumento de recolección de datos, es la Escala de Lickert, estableciendo un diseño de niveles

para su mejor aplicación. Al respecto, Bedoya (2017), señala que la Escala de Likert “es una escala de medición utilizada en la investigación cuantitativa, que corresponde a un nivel de medición ordinal”. Se asigna un valor numérico, siendo los ítems o perfiles, establecidos por el investigador que está interesado en querer medir. Asimismo, Posada (2016), refiere que, tanto los datos utilizados deben ser numéricos; así como las variables de la escala. En el caso de la escala ordinal, los valores de los datos, son representados por categorías y orden intrínseco, que pueden ser: bajo, medio y alto; como es el caso de la presente investigación.

Complementando lo anteriormente señalado, Huamán (2021) en su investigación, señala que empleó la escala tipo Likert, transformados por la escala de Stanones y agrupados en tres categorías, para identificar tres niveles: bajo, medio y alto. A mayor detalle, podemos señalar que, la fórmula de Stanones, se halla:

$$a/b = \underline{x} \pm 0.75 \sigma$$

Donde:

a/b : valores mínimos y máximos para el intervalo

\underline{x} : promedio de los puntajes

σ : desviación estándar

0.75 : constante

Tabla N° 07 Categorías utilizadas según la escala de stanone

Categorías / Variables	Bajo El valor “a” hacia la izquierda, nos indica una valoración baja	Medio Los valores que se encuentran entre “a” y “b” nos indican una valoración media	Alto Los valores que se encuentran a la derecha de “b” nos indican una valoración alta
Variable 1: Estrategias de Control	16-21	22-29	30 - 64
Variable 2: Política de Recursos Humanos	16-25	26-33	34-48

3.7.3 Validación

La validación del cuestionario, se aplicó con la aceptación de diversos especialistas. Al respecto, Talavera et al (2022), refiere que, para efectuar la validación del contenido de un instrumento, se requiere validar cada ítem del cuestionario, a través de la plantilla utilizada por el juicio de expertos. Asimismo, Balderrama (2017), en su investigación señala que, “La validación de contenido por juicio de expertos, es una opinión concedora de personas, con reconocida trayectoria en el tema materia de estudio”. Por ello, se obtuvo la validación del instrumento y su contenido, a través de la validación de cinco (05) en temas de gestión pública, con grado de Magister, en la especialidad de gestión pública y administración.

3.7.4 Confiabilidad

El coeficiente de Alfa de Cronbach, fue utilizado como prueba de confiabilidad, toda vez que los instrumentos para recopilar los datos, tienen la opción de respuestas politómicas. En ese sentido, Tuapanta et al (2017), hace referencia que, en las escalas tipo Likert o politómicas, mientras más opciones se cuentan, tendremos mayor posibilidad de obtener más información, y que esta sea confiable. Asimismo, Gamarra et al (2015), señala que el coeficiente Alfa de Cronbach, estima la confiabilidad de una prueba y se utiliza mayormente cuando tenemos preguntas con respuestas politómicas, en escalas tipo Lickert.

Los resultados en esta prueba, toman valores entre 0 a 1, este último es la confiabilidad total, siendo aceptados los resultados mayores a 0.7.

Prueba piloto:

En esta investigación se consideró realizar una prueba piloto, previo a la realización del instrumento (40 cuestionarios). Al respecto, Meneses (2016), señala que, cuando el cuestionario es original (propio del investigador), se recomienda realizar una prueba piloto, para evaluar los resultados, con la finalidad de evitar problemas en la comprensión de las preguntas, dificultades en las respuestas, acompañado de la prueba de validez respectiva, y lograr con ello, alcanzar los objetivos de la investigación. Asimismo, Hernández et al. (2014) refiere que, la prueba piloto sirve para comprobar la pertinencia del instrumento, y posteriormente calcular su confiabilidad, señalando además que, cuando se utiliza una Escala de Lickert, se administra esta prueba para obtener las puntuaciones de cada ítem, que se correlacionan significativamente con las puntuaciones e integran el instrumento de medición.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estrategias de Control	0.957	22
Política de Recursos Humanos	0.861	20

Rho de spearman

Utilizamos en la presente investigación el Rho de Spearman, con la finalidad de medir la correlación positiva entre las variables: Estrategias de Control y Política de Recursos Humanos, con escala ordinal y contrastar las hipótesis. Al respecto, Quispe et al (2019), refiere que “El Rho de Spearman es una medida de asociación basada en rangos de

observaciones”, es utilizado cuando una de sus variables o las dos variables son de escala ordinal; es decir en la Escala Lickert. De igual forma, Sáenz et al (2014), señala que, el Rho de Spearman es un tipo de correlación que se utiliza en datos ordinales, concluyendo que, podemos evaluar la relación no lineal entre dos variables, siendo sus valores de -1 a 1, indicando que cuando el calor se acerca a 1, la relación entra ambas variables es directa.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El cuestionario utilizado, registrado en Google Forms, estuvo basado en la confiabilidad y validez para ser procesados. Este fue sometido a pruebas de validez de preguntas, y se utilizó el software estadístico (SPSS V.27) y también el Excel, a fin de validar las respuestas y se aplicó la Escala de Likert para calificar respuestas. García et al. (2019) refiere en su investigación que los formularios de Google Forms son una aplicación virtual ubicada en la página web de Google, que permite desarrollar formularios y encuestas de una muestra de personas, con la finalidad de recopilar cualquier tipo de información, como la relación entre las estrategias de control y la política de recursos humanos para lograr la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima.

Detalle del plan de análisis estadístico:

En ese sentido, para procesar los datos obtenidos, se realizarán las siguientes acciones:

a. Respecto a la obtención de datos:

- Los cuestionarios se desarrollarán en el aplicativo de Google Forms.
- Se solicitará autorización formal a la institución materia de estudio (Gobierno Regional de Lima - Sede Huacho).

- Realización de una prueba piloto.
 - Se desarrollarán las encuestas (cuestionarios) de manera presencial y virtual, utilizando el link de ingreso establecido en el aplicativo de Google Forms.
- b. Respecto a los cuestionarios desarrollados:
- Revisión del número de cuestionarios en el aplicativo de Google Forms, acorde con la cantidad establecida para la muestra.
- c. Respecto a las respuestas obtenidas:
- Revisión de que todas las respuestas estén debidamente llenadas.
 - Descarga digital del archivo de las respuestas, para ser aplicado a través de un software estadístico (SPSS V.27) y/o Excel, a fin de validar las respuestas.
 - Tabulación de las preguntas para analizar las respuestas.
 - Elaboración de gráficas estadísticas para visualizar las respuestas obtenidas.
- d. Respecto a la interpretación de resultados
- Revisión de los datos obtenidos mediante gráficos estadísticos.
 - Se procede a efectuar el análisis de las respuestas, luego de utilizar la Escala de Likert, con la finalidad de conocer la percepción de los servidores, respecto al tema materia de esta investigación.
 - Se procede a interpretar los resultados, desarrollando el texto (Word), para contrastar la hipótesis formulada, y que sirva de sustento para formular de un lado las conclusiones y de otro, las recomendaciones.
- 3.9. Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación, se cumplió con lo establecido en el “Reglamento de Código de Ética para la Investigación de la Universidad Privada Norbert

Wiener”; respetando los lineamientos establecidos, teniendo el consentimiento informado y se solicitó formalmente los permisos correspondientes a las entidades públicas, para realizar las entrevistas y/o cuestionarios respectivos.

Sobre el particular, cabe señalar que la Universidad Norbert Wiener cuenta con principios éticos, siendo los principales:

- “Consentimiento informado y expreso”.
- “Honestidad científica”.
- “Protección y Respeto de los intervinientes y diversidad sociocultural”.
- “Divulgación responsable de la investigación”.
- “Cumplimiento de la normativa nacional e internacional”.
- “Contribución”.
- “Rigor científico”.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

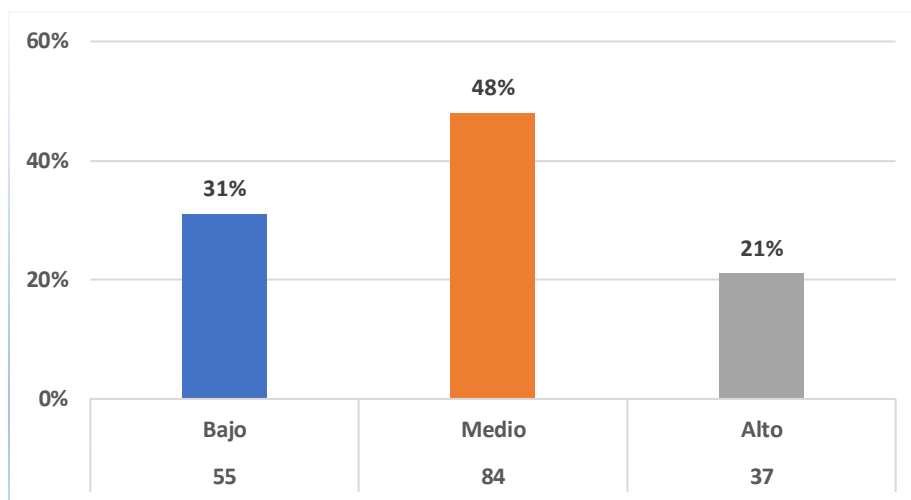
4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Para realizar esta investigación, se tomó en consideración al personal que labora en el Gobierno Regional de Lima, siendo la muestra, equivalente a 176 servidores públicos, y utilizamos a la técnica de recolección de datos, denominada “encuesta” y el cuestionario como su instrumento, para recolectar la información de cada variable y conocer la opinión de los servidores públicos de esta institución.

Respecto a la variable 1:

Gráfico N° 02 Resultados del nivel de la variable 1



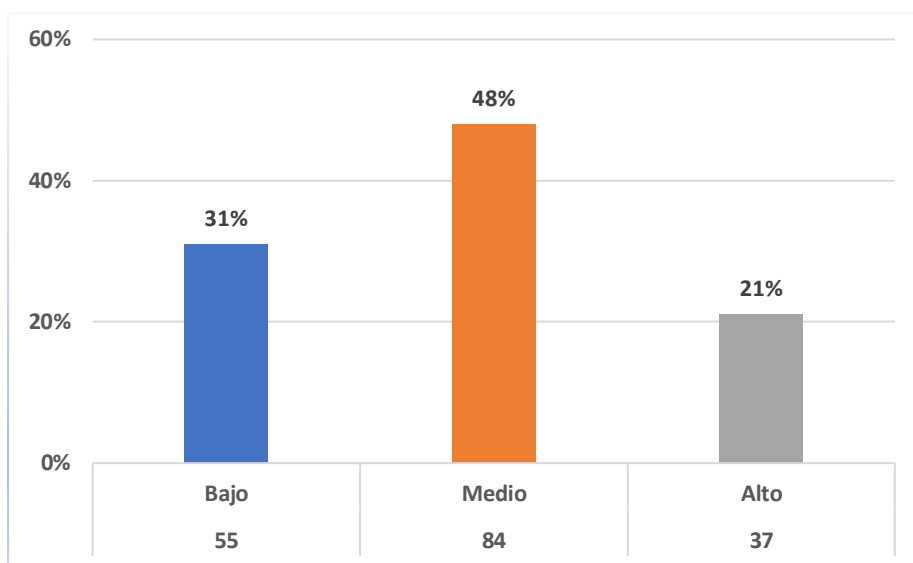
Interpretación:

En el Gráfico N° 02, se visualizan los datos obtenidos de la variable 1, donde se evidencia que 55 servidores, que representan el 31% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a las estrategias de control en el Gobierno Regional de Lima. De igual

modo, se evidencia que 84 servidores que representan el 48%, manifiestan un nivel medio y 37 servidores, que representan el 21%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a las estrategias de control en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión eficiencia:

Gráfico N° 03 Resultados del nivel de la dimensión eficiencia

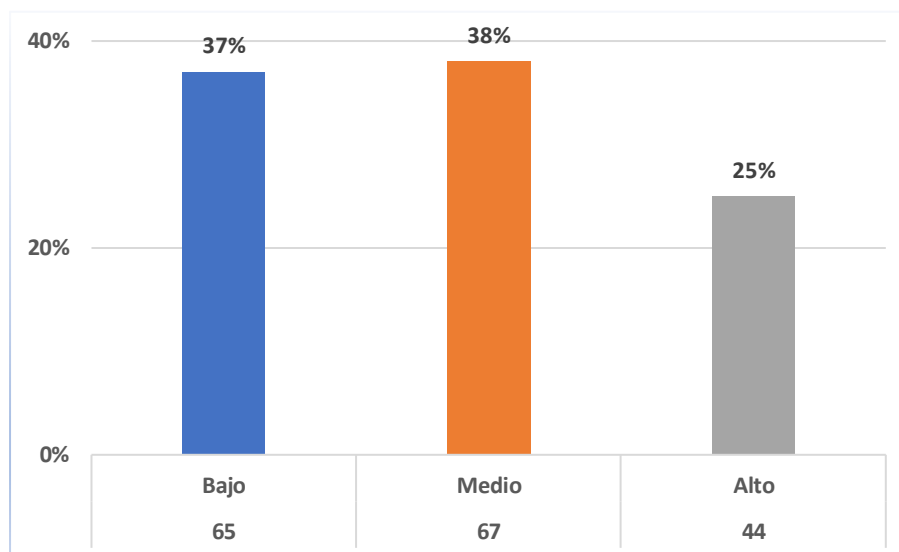


Interpretación:

En el Gráfico N° 03, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión eficiencia, donde se evidencia que 55 servidores, que representan el 31% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a las estrategias de control en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 84 servidores que representan el 48%, manifiestan un nivel medio y 37 servidores que representan el 21% manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a las estrategias de control en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión seguimiento:

Gráfico N° 04 Resultados del nivel de la dimensión seguimiento

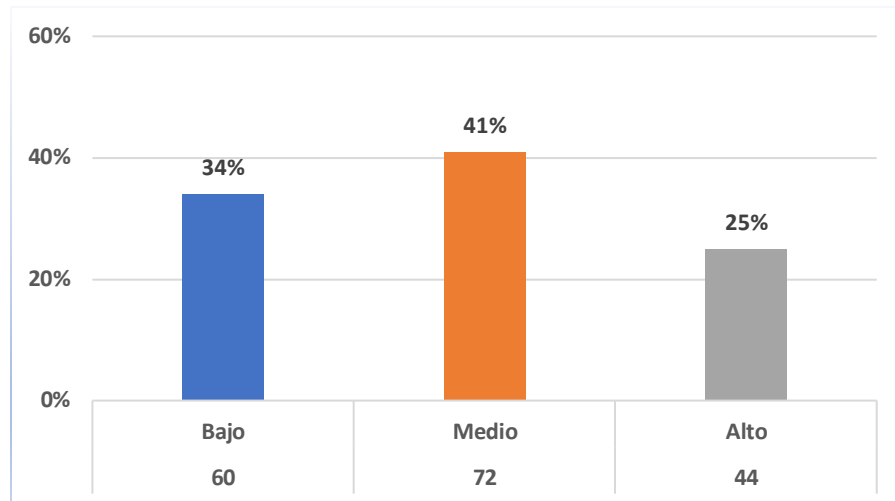


Interpretación:

En el Gráfico N° 04, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión seguimiento, donde se evidencia que 65 servidores, que representan el 37% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a las estrategias de control en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 67 servidores que representan el 38%, manifiestan un nivel medio y 44 servidores que representan el 25%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a las estrategias de control en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión cumplimiento:

Gráfico N° 05 Resultados del nivel de la dimensión cumplimiento

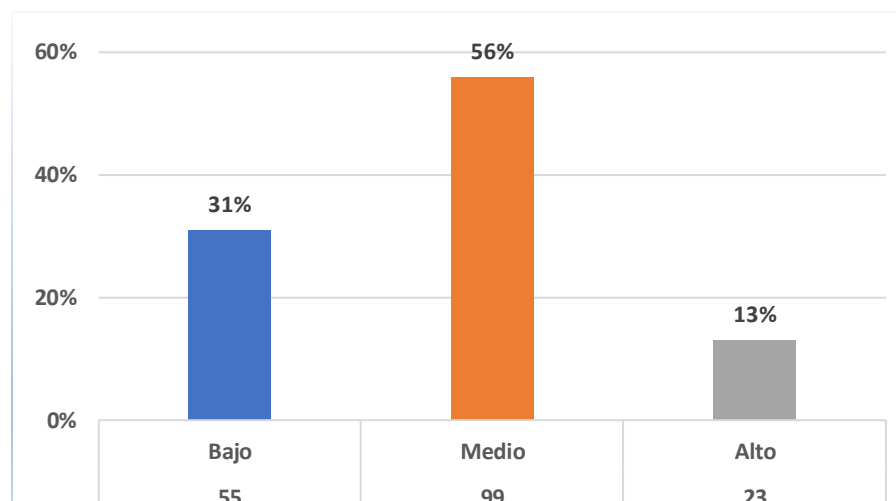


Interpretación:

En el Gráfico N° 05, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión cumplimiento, donde se evidencia que 60 servidores, que representan el 34% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a las estrategias de control en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 72 servidores que representan el 41%, manifiestan un nivel medio y 44 servidores que representan el 25%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a las estrategias de control en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión retroalimentación:

Gráfico N° 06 Resultados del nivel de la dimensión retroalimentación

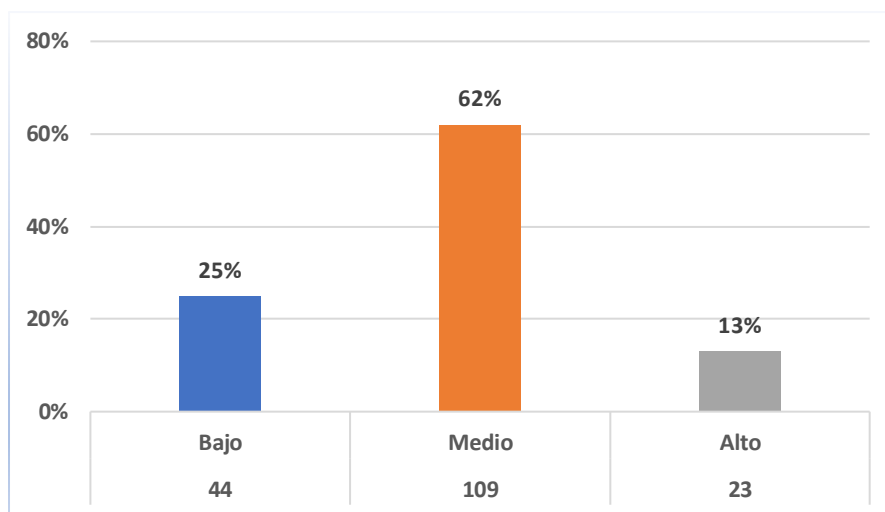


Interpretación:

En el Gráfico N° 06, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión retroalimentación, donde se evidencia que 55 servidores, que representan el 31% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a las estrategias de control en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 99 servidores que representan el 56%, manifiestan un nivel medio y 23 servidores que representan el 13%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a las estrategias de control en la referida institución.

Respecto a la variable 2:

Gráfico N° 07 Resultados del nivel de la variable 2



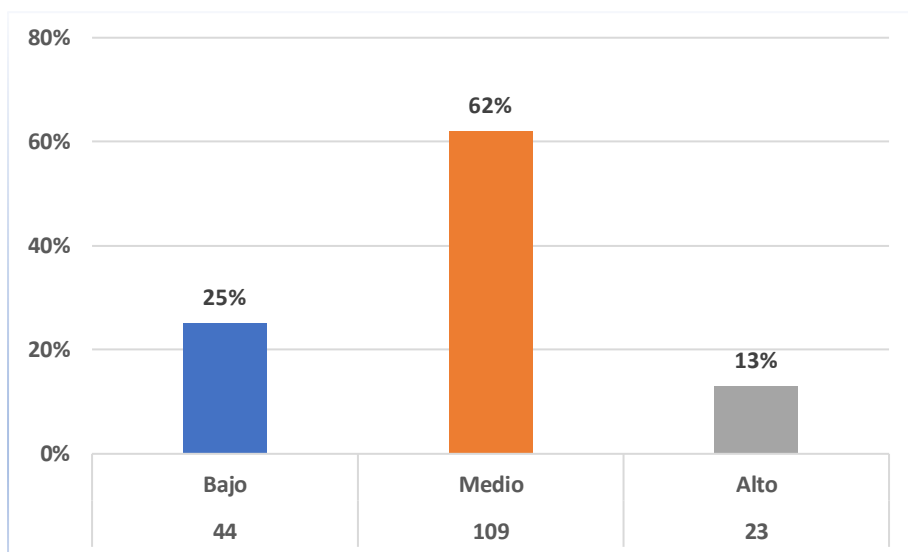
Interpretación:

En el Gráfico N° 07, se visualizan los datos obtenidos de la Variable 2, donde se evidencia que 44 servidores, que representan el 25% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 109 servidores que representan el 62%, manifiestan un nivel

medio y 23 servidores, que representa el 13%, manifiesta un nivel alto, en ambos casos, respecto a la política de recursos humanos en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión ordenamiento organizacional:

Gráfico N° 08 Resultados del nivel de la dimensión ordenamiento organizacional

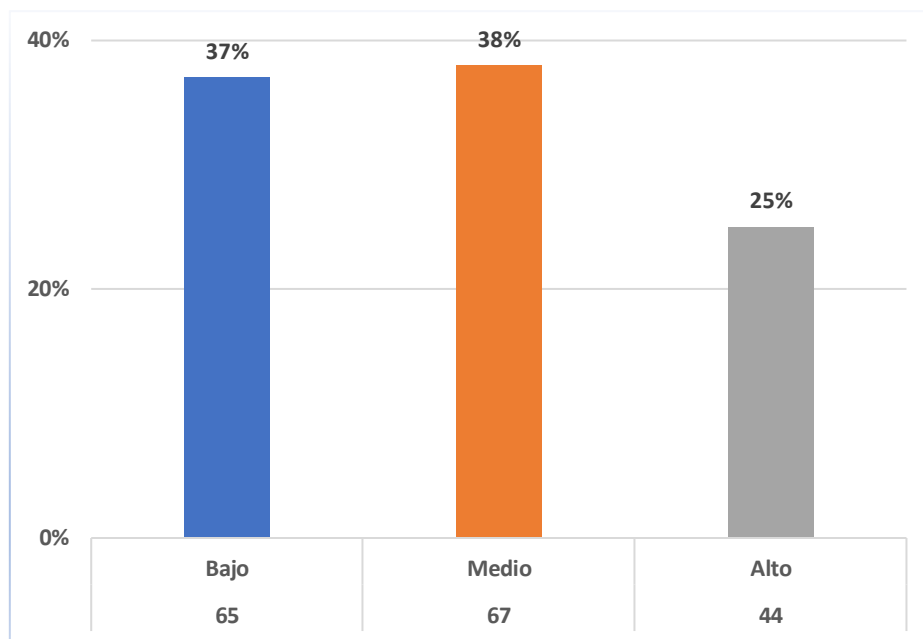


Interpretación:

En el Gráfico N° 08, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión ordenamiento organizacional, donde se evidencia que 44 servidores, que representan el 25% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel medio respecto a la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 109 servidores que representan el 62%, manifiestan un nivel medio y 23 servidores que representan el 13%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a la política de recursos humanos en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión competencias:

Gráfico N° 09 Resultados del nivel de la dimensión competencias

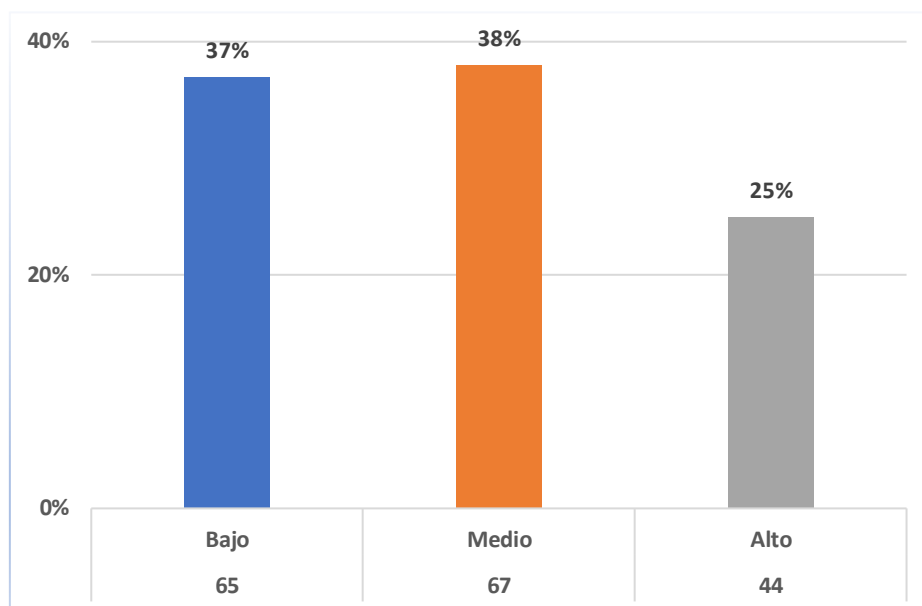


Interpretación:

En el Gráfico N° 09, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión competencias, donde se evidencia que 65 servidores, que representan el 37% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 67 servidores que representan el 38%, manifiestan un nivel medio y 44 servidores que representan el 25%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a la política de recursos humanos en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión motivación laboral:

Gráfico N° 10 Resultados del nivel de la dimensión motivación laboral

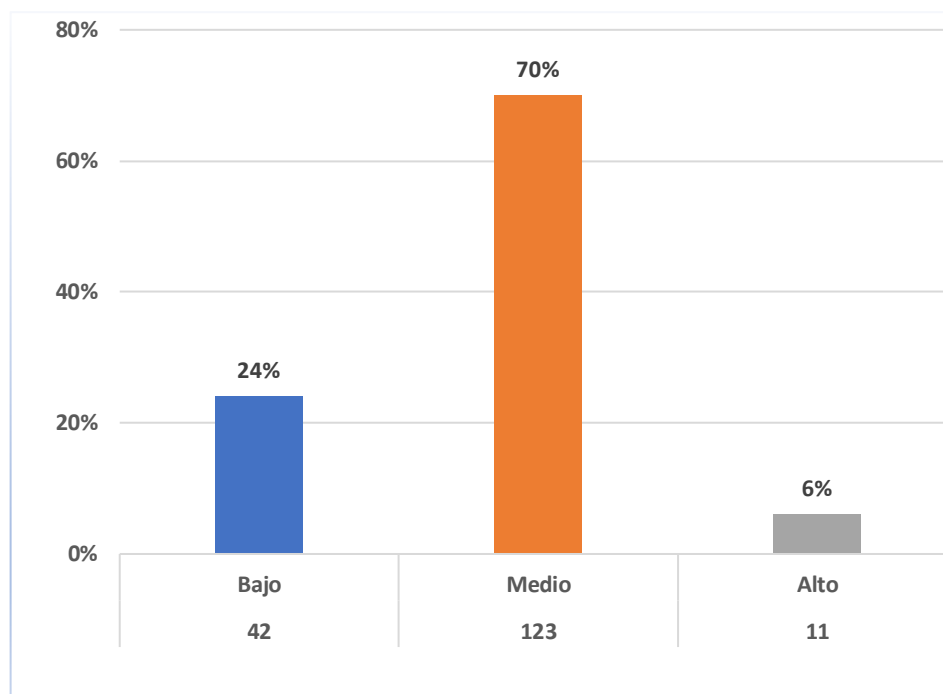


Interpretación:

En el Gráfico N° 10, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión motivación laboral, donde se evidencia que 65 servidores, que representan el 37% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 67 servidores que representan el 38%, manifiestan un nivel medio y 44 servidores que representan el 25%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a la política de recursos humanos en la referida institución.

Respecto al nivel de la dimensión comunicación interna:

Gráfico N° 11 Resultados del nivel de la dimensión comunicación interna



Interpretación:

En el Gráfico N° 11, se visualizan los datos obtenidos del nivel de la dimensión comunicación interna, donde se evidencia que 42 servidores, que representan el 24% de los 176 encuestados, manifiestan un nivel bajo respecto a la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima. De igual modo, se evidencia que 123 servidores que representan el 70%, manifiestan un nivel medio y 11 servidores que representan el 6%, manifiestan un nivel alto, en ambos casos, respecto a la política de recursos humanos en la referida institución.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Las estrategias de control se relacionan positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Ho: *No existe relación positiva y significativa entre las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.*

H1: *Existe relación positiva y significativa entre las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.*

Tabla N° 09 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis general

			Estrategia de control	Política de recursos humanos
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,714**
	Estrategia de control	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
Spearman		Coeficiente de correlación	,714**	1,000
	Política de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.27.0

Interpretación:

En la Tabla N° 09, utilizamos la Prueba de Rho de Spearman en la hipótesis general, y se aprecia una correlación positiva alta entre las estrategias de control con la política de recursos humanos, obteniendo un coeficiente Rho = 0,714 y un p-valor = 0,000 < 0.05, observando que el nivel de significancia es menor al límite permitido, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tal motivo, si existe relación estadística positiva y significativa,

entre las estrategias de control con la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis Específica 1

La dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión eficiencia de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión eficiencia de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Tabla N° 10 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 1

			Eficiencia	Política de recursos humanos
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Política de recursos humanos	N	176	176
		Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.27.0

Interpretación:

En la Tabla N° 10, utilizamos la Prueba de Rho de Spearman en la hipótesis específica 1, y se aprecia una correlación positiva alta entre la dimensión eficiencia de las estrategias de control con la política de recursos humanos, obteniendo un coeficiente Rho =

0,570 y un p-valor = 0,000 < 0.05, observando que el nivel de significancia es menor al límite permitido, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por tal motivo, si existe relación estadística positiva y significativa, entre la dimensión eficiencia de las estrategias de control con la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis específica 2

La dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Tabla N° 11 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 2

		Seguimiento	Política de recursos humanos
Rho de Spearman	Seguimiento		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,602**
		N	,000
	Política de recursos humanos		
		Coeficiente de correlación	176
	Sig. (bilateral)	,602**	176
	N	,000	.
		176	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.27.0

Interpretación:

En la Tabla N° 11, utilizamos la Prueba de Rho de Spearman en la hipótesis específica 2, y se aprecia una correlación positiva alta entre la dimensión seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos, obteniendo un coeficiente Rho = 0,602 y un p-valor = 0,000 < 0.05, observando que el nivel de significancia es menor al límite permitido, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tal motivo, si existe relación estadística positiva y significativa, entre la dimensión seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis específica 3

La dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión cumplimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión cumplimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Tabla N° 12 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 3

		Cumplimiento	Política de recursos humanos
Rho de Spearman	Cumplimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,684**
		N	.
Política de recursos humanos		Coeficiente de correlación	176
		Sig. (bilateral)	,000
		N	176

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.27.0

Interpretación:

En la Tabla N° 12, utilizamos la Prueba de Rho de Spearman en la hipótesis específica 3, y se aprecia una correlación positiva alta entre la dimensión cumplimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos, obteniendo un coeficiente Rho = 0,684 y un p-valor = 0,000 < 0.05, observando que el nivel de significancia es menor al límite permitido, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tal motivo, si existe relación estadística positiva y significativa, entre la dimensión cumplimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima.

Hipótesis específica 4

La dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión retroalimentación de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión retroalimentación de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Tabla N° 13 Resultados de la prueba de rho de spearman en la hipótesis específica 4

		Retroalimentación	Política de recursos humanos
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	N	176	176
	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
Política de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	176	176

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.27.0

Interpretación:

En la Tabla N° 13, utilizamos la Prueba de Rho de Spearman en la hipótesis específica 4, y se aprecia una correlación positiva alta entre la dimensión retroalimentación de las estrategias de control con la política de recursos humanos, obteniendo un coeficiente Rho = 0,591 y un p-valor = 0,000 < 0.05, observando que el nivel de significancia es menor al límite permitido, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Por tal motivo, si existe relación estadística positiva y significativa, entre la dimensión retroalimentación de las estrategias de control con la política de recursos humanos en el Gobierno Regional de Lima.

4.1.3 Discusión de resultados

En el caso del objetivo general, fue determinar cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. En ese contexto, al analizar el tema de estrategias de control, Campos (2022), su investigación señala que, las estrategias de control aplicadas en las instituciones públicas, contribuyen a mejorar los problemas internos al aplicar acciones de verificación de los objetivos establecidos, en el ámbito de una política gubernamental de modernización del Estado. Para entender su investigación, debemos precisar que, esta se orienta a establecer mecanismos de control más eficientes, con la finalidad de que, las instituciones públicas sean más eficaces. Por ello, de acuerdo a los resultados de su investigación, que tomó en cuenta la confianza del Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.776, siendo los resultados de la variable independiente, donde el 85% lo ubican en un nivel de ineficaz y el 15% lo clasifican en un nivel eficaz, se demostró que la entidad no cuenta con estrategias de control interno para controlar que sus procesos cumplan con lo establecido por Ley. Por tal motivo, comparando lo expuesto con mi investigación, podemos señalar que, existe relación positiva y significativa entre las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023; debiendo precisar que, los referidos resultados también guardan relación con la investigación de Bedoya (2017), quien utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos valores muestra una fiabilidad equivalente a 0.84; al igual que los resultados del Rho de Spearman, que arrojaron valores superiores a 0,8, evidenciaron que existe un alto nivel de correlación entre sus variables, donde la implementación de prácticas en el área de recursos humanos crea un impacto diferencial sobre el desempeño de los servidores y de las

organizaciones; y que las políticas de recursos humanos impactan de manera positiva en el desempeño organizacional.

En el caso del objetivo específico 1, que fue determinar cómo la dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023, de acuerdo a la investigación de Anzilago et al (2019), que analizó la relación entre el proceso de formación de estrategias y el uso diagnóstico e interactivo del sistema de control gerencial, observamos que sus resultados evidenciaron que existen una relación significativa entre la estrategia planeada y el uso diagnóstico, siendo los resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach (p -valor=0,002), que se aceptó su hipótesis alternativa; concluyendo así que, la investigación contribuye a la formación de estrategias y el uso del control para la realización de sus actividades. Por tal motivo, comparando lo expuesto con mi investigación, podemos señalar que, existe relación positiva y significativa entre la dimensión seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023; debiendo precisar que, los referidos resultados guardan relación con la investigación de Orellana (2011), que tuvo como objetivo identificar los tipos de estrategias de control y las acciones que permiten realizar diversas actividades administrativas, como son el organizar; coordinar y supervisar, siendo sus resultados del Alfa de Cronbach, cuyo valor obtenido fue de 0.932 y el $Rho = ,960$; Sig. bilateral = $.000 < 0.01$); que indican que existe una relación significativa entre ambas variables.

En el caso del objetivo específico 2, fue determinar cómo la dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023, citamos la investigación de Castro, (2023), orientada a que se debe determinar que mecanismos de la planificación estratégica tienen influencia en los resultados, en este caso el seguimiento de sus actividades. Para ello, los resultados en el coeficiente de Alfa de Cronbach equivalente a 0.952, fueron confiables para sostener las hipótesis y los objetivos trazados en su investigación. Por tal motivo, comparando lo expuesto con mi investigación, podemos señalar que, si existe relación positiva y significativa entre la dimensión seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

En el caso del objetivo específico 3, fue determinar cómo la dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. En ese contexto, la investigación de Curado et al (2022), estuvo orientada en investigar qué políticas y prácticas en materia de recursos humanos son más utilizados por las empresas brasileñas, y descubrir cuáles son las que más contribuyen a las metas de las empresas. Para ello, sus resultados permitieron evidenciar que las correlaciones entre sus variables son estadísticamente significativas y positivas al nivel de significancia del 5% y el valor del Rho se Spearman superior a 0,8. Por tal motivo, comparando lo expuesto con mi investigación, podemos señalar que, si existe relación positiva y significativa entre la dimensión cumplimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

En el caso del objetivo específico 4, fue determinar cómo la dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. En ese contexto, al analizar el tema de analizar la retroalimentación, la investigación de Mendoza (2022), sostiene que, el diseño de Plan de Gestión del Talento Humano, sirve como herramienta administrativa para generar programas orientados al desarrollo de los colaboradores, elaborando políticas y formular procedimientos, basado en experiencias para mejorar la gestión humana. Los resultados obtenidos de 152 encuestas evidenciaron que, el 28.29% de los encuestados manifestaron que, la planeación de los recursos humanos, basada en la retroalimentación, mejoran los procesos internos y son indispensables para llegar a cumplir con los objetivos institucionales. Por tal motivo, comparando lo expuesto con mi investigación, podemos señalar que, si existe relación positiva y significativa entre la dimensión retroalimentación de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación, permiten formular las siguientes conclusiones:

1. Los resultados relacionados al objetivo general de esta investigación, indican que, se ha obtenido un coeficiente $Rho = 0,714$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, donde al ser menor el nivel de significancia al límite permitido, se concluye que, si existe relación estadística positiva y significativa, entre las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. Esto significa que, para lograr la implementación a la referida Ley, se debe implementar estrategias para controlar el proceso de tránsito y establecer una política, para supervisar y medir las acciones programadas por la entidad.
2. Los resultados relacionados al objetivo específico 1 de esta investigación, indican que, se ha obtenido un coeficiente $Rho = 0,570$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, donde al ser menor el nivel de significancia al límite permitido, se concluye que, si existe relación positiva y significativa entre la eficiencia de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. Esto significa que, para lograr la eficiencia de las estrategias de control, se debe implementar una herramienta, que permita establecer indicadores y metas a cumplir, que permita visualizar el estado de las acciones programadas.
3. Los resultados relacionados al objetivo específico 2 de esta investigación, indican que, se ha obtenido un coeficiente $Rho = 0,602$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, donde al ser menor el nivel de significancia al límite permitido, se concluye que, si existe relación

positiva y significativa entre el seguimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. Esto significa que, para lograr el seguimiento de las estrategias de control, se debe establecer un cronograma de actividades que permita verificar el desarrollo de las etapas y/o fases establecidas en esta implementación.

4. Los resultados relacionados al objetivo específico 3 de esta investigación, indican que, se ha obtenido un coeficiente $Rho = 0,684$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, donde al ser menor el nivel de significancia al límite permitido, se concluye que, si existe relación positiva y significativa entre el cumplimiento de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. Esto significa que, para lograr el cumplimiento de las estrategias de control, se debe formular planes internos, que permita conocer las actividades programadas por la institución y la forma de difusión a los trabajadores.
5. Los resultados relacionados al objetivo específico 4 de esta investigación, indican que, se ha obtenido un coeficiente $Rho = 0,591$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, donde al ser menor el nivel de significancia al límite permitido, se concluye que, si existe relación positiva y significativa entre la retroalimentación de las estrategias de control con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. Esto significa que, para lograr la retroalimentación de las estrategias de control, se debe evaluar los resultados obtenidos en un periodo, y formular acciones de capacitación y sensibilización a todos los servidores, con la finalidad de unificar los criterios institucionales y tomar nuevas decisiones, respecto a los alcances de este proceso.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a la máxima autoridad del Gobierno Regional de Lima, en este caso la Gobernadora Regional, formalice una política e implemente la estrategia para controlar el proceso de tránsito a la Ley SERVIR, siendo la Oficina de Recursos Humanos que, establezca los controles necesarios, para supervisar y medir las acciones, en el corto plazo.
2. Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima, implemente un tablero de control, que permita establecer los indicadores y las metas a cumplir durante el 2023, que permita visualizar el estado de las acciones programadas.
3. Se recomienda que, la Oficina de Recursos Humanos y la Comisión de Tránsito a la Ley del Servicio Civil, definan el cronograma anual de actividades que permitan entre ellas, impulsar el desarrollo de las etapas y/o fases del proceso de tránsito a la referida Ley.
4. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima, formular el Plan Anual de Comunicaciones, que permita difundir las actividades programadas por la institución y la forma de difusión y promoción a los trabajadores.
5. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima, iniciar en el mediano plazo, acciones de capacitación y sensibilización a todos los servidores de la referida institución, para que comprendan los alcances de la Ley del Servicio Civil.

REFERENCIAS

- Adan, E. (2020). Instrumentación y control de procesos, notas de clase. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5542/instrumentacionprocesos.pdf?sequence=1>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud En Tabasco*, 11, 7. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Aiquipa Salas, A. (2021). *Estrategia de gestión monitoreo y acompañamiento para fortalecer la retroalimentación del trabajo docente de ciencias sociales en una institución educativa pública secundaria de Lima.*
- Al., B. et. (2016). Guía de elaboración de un proyecto de investigación. Segunda parte. In *Revista de enfermería (Barcelona, Spain)* (Vol. 39, Issue 2).
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Al., H. et. (2014). Metodología de la investigación. In *Antimicrobial agents and chemotherapy* (Vol. 58, Issue 12). [https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigación Científica 6ta ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.Hernandez,Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)
- Alaminos, A. (2018). Teoría y práctica de la encuesta. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1).
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49236/6/TEORIA-Y-PRACTICA-DE-LA-ENCUESTA.pdf>
- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 12. <https://core.ac.uk/download/pdf/322967825.pdf>
- Anzilago, et al. (2019). *La influencia de la cultura organizacional en la relación entre*

estrategia y sistema de control gerencial.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180762492017>

Arias-Gómez, et al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 7. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

Balderrama, et al. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 12. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Bedoya, C. (2017). *Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá.* 162.

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6881/BedoyaLagunaCrihstianAlberto2017.pdf;jsessionid=4280740BE8DBF9E2E3DE4C345387994E?sequence=1>

Bedoya Urrego, A. M. (2017). El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las empresas manufactureras del valle del cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).

https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61353/TESIS_ANGELA.pdf?sequence=1

Binmore, K. (1996). *Teoria de juegos - Ken Binmore.*

[https://biblioteca.multiversidadreal.com/BB/Biblio/Ken Binmore/Teoria de juegos %28576%29/Teoria de juegos - Ken Binmore.pdf](https://biblioteca.multiversidadreal.com/BB/Biblio/Ken%20Binmore/Teoria%20de%20juegos%20-%20Ken%20Binmore.pdf)

Campos Cayatopa, J. V. (2022). *Estrategias de control interno y eficacia del proceso de contratación directa de la Unidad Ejecutora 028 II DIRTEPOL Chiclayo.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78534/Campos_CJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, et al. (2020). *La organización del trabajo en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de la empresa concesionaria de alimentos servicios generales el piurano E.I.R.L. Arequipa 2020*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12040/EDflcoyc%26cayac%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Castro, E. (2023). *Estrategias de planificación y su impacto en los servicios públicos del GAD , Cantón Pedro Carbo*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9879/4/UPSE-MAP-2023-0010.pdf>
- Cencia, A. (2018). La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú – 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, E. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Issue 1). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1). https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Condezo, et al. (2018). El control interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco periodo 2018. In *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion*.

<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/551/1/TESIS CONDEZO Y CRISTOBAL..pdf>

Condori Quispe, G. A. (2021). Universidad Privada de Tacna. In *Articulo de Financial Distress*.

<http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65519409>

Condrey, S. (2005). Handbook of Human Resource Management in Government Second Edition.

In *Public Money and Management* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1080/09540968909387570>

Curado, et al. (2022). ¿Quais são as políticas e práticas em recursos humanos mais utilizadas pelas empresas com melhores índices esg no brasil? *Revista de Administração de Empresas FGV EAESP*, 22.

<https://www.scielo.br/j/rae/a/kmjN8FPqZ3t4hkHZGDWzWBw/?format=pdf&lang=pt>

Damián, G. (2019). *Estudio comparado de los sistemas de alta dirección publica* (Vol. 1, Issue 1) [Universidad Nacional de Rosario].

<https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/17475/Tesis>

Macco.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Duran, et al. (2000). *La dirección y el control estratégico: su aplicación en los recursos humanos* (Issue 1996). <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/13220>

Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana . Avances y perspectivas* (Vol. 1, Issue 1) [Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>

Fernández Reyes, G. (2011). *Gestion de recursos humanos por competencias laborales en la Secretaria de Inteligencia, para mejorar el desempeño tecnico y administrativo, para la produccion de inteligencia y coordinacion del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco* [Universidad de san carlos de guatemala instituto nacional de administración

pública maestría en administración pública]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf

Fihman, D. (2019). *Los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina : un estudio sobre su implementación en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015* [Universidad Nacional de Quilmes].

https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1808/TM_2019_fihman_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco, F. (2018). Problemas de coordinación y coherencia en la política pública de modernización del Poder Ejecutivo de Perú. *Revista Del CLAD Reforma y Democracia*, 1(70), 1–37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357559200005>

Gamarra, et al. (2015). *Estadística e investigación con aplicación de SPSS*.

<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0031.pdf>

García et al. (2019). Aplicación de Google Forms para mejorar la gestión de procesos productivos en estudiantes del segundo grado de la institución educativa San Luis Gonzaga de ICA-2018. In *Repositorio Institucional - UNH*.

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>

Grijalva, T. (2019). *Factores Que Limitan La Implementación Del Servicio Civil Meritocrático En El Ministerio De Salud Del Perú, Periodo 2017-2018* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15866>

Güemes, C. (2019). “Wish you were here” confianza en la administración pública en Latinoamérica. *Revista de Administração Pública*, 53(6), 1–25.

<https://doi.org/10.1590/0034-761220180230>

- Hernandez, et al. (2020). *El Osce En Los Procedimientos De Selección Denominados Adjudicaciones Simplificadas* ” [Universidad del Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2734/HernandezGloria_Tesis_maestría_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernandez, E. A. (2018). Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades. In *Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades*. <https://doi.org/10.17993/ingytec.2018.46>
- Huaire Inacio, E. J. (2019). *Método de investigación*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.academica.org/edson.jorge.huairre.inacio/78.pdf>
- Huamán, C. (2021). Ejecución del programa de mantenimiento y liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas – 2021. In *Psikologi Perkembangan*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66790/Huamán_GCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- IICA. (2018). Manual 4: Formulación, ejecución y evaluación de la estrategia. In *Gestión Empresarial Estratégica*. <https://drive.google.com/file/d/15kHfHjhLn8NAkDyz-mjoya-LeO20GxvP/view>
- Jiménez, E. (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019. [Centro de Altos Estudios Nacionales]. In *Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado*. http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/201/Tesis_CAEN_Crnl_PNP_JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jurado, E. (2017). Efectos asociados del cambio al nuevo régimen del servicio civil en los beneficios sociales adquiridos de modo convencional por los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado en el Perú 2017 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11998/jurado_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, Lidia, et al. (2013). Applying Business Strategy Models in Organizations 1 Business Strategy Models in the Context of Organizations. *7th International IStar Workshop, IStar 2014, Co-Located with the 26th International Conference on Advanced Information Systems Engineering, CAiSE 2014, 1157(318249)*.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84907068963&partnerID=40&md5=ff51b711baf602f93b1ebd2691166095>
- López Moreno, L. (2006). Orientación al mercado y estrategia empresarial en la industria de productos alimenticios y bebidas tesis doctoral. In *Tesis Doctoral*.
<https://drive.google.com/file/d/1nwKbllFUINx1HqXk51JGDZNV8-c2OBqE/view>
- Luna, et al. (2019). Los Sistemas de Control Interno Los sistemas de Control Interno y su Incidencia en la Eficiencia y Eficacia Empresarial. In *Universidda de Guayaquil*.
<https://estudioidea.org/wp-content/uploads/2020/06/LIBRO-CONTROL-INTERNO-con-portada-3.pdf>
- Mendenhall et al. (2018). Introducción a la probabilidad y estadística. In *Cengage Learning*.
https://www.mediafire.com/file/7aoj9muq3uebecz/Mendenhall_William_-_Introduccion_a_la_Probabilidad_y_Estadistica_13_ed.pdf/file
- Mendoza, I. (2022). *Los procesos de la gestión del talento humano en la CTE, Unidad Provincia*

- de Santa Elena, año 2021*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6905/1/UPSE-MTH-2022-0006.pdf>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. *Técnicas de Investigación Social y Educativa*, 58.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Ñaupas, E.-A. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nosetto, E. al. (2021). *Métodos de teoría política*. <https://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2021/03/Metodos-de-teoria-politica.pdf>
- Orellana, M. (2011). *Universidad César Vallejo escuela de postgrado*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67438>
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*.
https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/120_Ebook-elementos_basicos.pdf
- Potsch de Carvalho e Silva, L. E. (1985). *Estratégia empresarial e estrutura organizacional sob a ótica mercadológica* *. 25(1).
<https://drive.google.com/file/d/1EiXCXQgozgRkdt32x6G7mD1DQTSOcxMT/view>
- Quispe, et al. (2019). Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica. In *Resultado de Investigación*. <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estadística-no-paramétrica-aplicada.pdf>
- Reyes, E. al. (2004). *Teoría de Control* (Issue 1).
https://www.academia.edu/36203419/Teoria_de_control
- Rojas, D. (2018). *Universidad de Huánuco facultad de derecho y ciencias políticas* [Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1528/ROJAS>

VILLADEZA%2C Danaides.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rothwell, W. (2017). Encyclopedia of Human Resource Management. In *Reference Reviews*

(Vol. 31, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/rr-11-2016-0268>

Rustom, A. (2015). Estadística descriptiva, Probabilidad e Inferencia - Una visión conceptual y

Aplicada. In *Current Opinion in Critical Care* (Vol. 21, Issue 5).

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120284/Rustom_Antonio_Estadistica_de_scriptiva.pdf

Sáenz, et al. (2014). Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación

en ciencias sociales. In *Métodos Y Técnicas Cualitativas Y Cuantitativas Aplicables a La*

Investigación En Ciencias Sociales. <http://eprints.uanl.mx/8625/1/7>. Metodología cap 19

solo capítulo.pdf

Sánchez, N. (2019). *La Gerencia Pública Y El Sistema De Mérito En El Empleo Público*

[Universidad Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019->

[La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia;jsessi](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia;jsessionid=C84051D71B80D22CCFD14296938DF5C9?sequence=1)

[onid=C84051D71B80D22CCFD14296938DF5C9?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia;jsessionid=C84051D71B80D22CCFD14296938DF5C9?sequence=1)

Sano Sanchez, E. (2021). *La gestión del talento humano y el logro de las competencias laborales*

en los servidores municipales - Lima. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpajpcgclefindmkaj/[https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/suned](https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3059125/1/TESIS_DE_GRADO_ERICA_SANO.pdf)

[u/3059125/1/TESIS_DE_GRADO_ERICA_SANO.pdf](https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3059125/1/TESIS_DE_GRADO_ERICA_SANO.pdf)

Schatsky, et al. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015 Liderando en el nuevo

mundo del trabajo. In *Deloitte University Press*. <http://alberto->

[blanco.com/2012/09/03/tendencias-en-capital-humano-2012/](http://alberto-blanco.com/2012/09/03/tendencias-en-capital-humano-2012/)

Schmidt, et al. (2018). La función de control en las organizaciones. *Cea*, 2, 71–93.

https://www.google.com/search?q=LA+FUNCIÓN+DE+CONTROL+EN+LAS+ORGANIZACIONES&rlz=1C1CHZN_esPE944PE944&oq=LA+FUNCIÓN+DE+CONTROL+EN+LAS+ORGANIZACIONES&aqs=chrome..69i57j0i22i30.483j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

SERVIR. (2021). *Proceso de Tránsito a la Ley del Servicio Civil*.

<https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-a-la-lsc/#:~:text=La ruta de tránsito al,norma de creación y otra>

Soto, L. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. In *Universidad César Vallejo*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Talavera, et al. (2022). *Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos , actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana*. 22(2), 7. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i2.4768>

Teece, D. J. (2010). Business models, business strategy and innovation. *Long Range Planning*, 43(2–3), 172–194. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.003>

Temkin, B. (2018). The dimensions of labor and job and life satisfaction: The case of Mexico. *Estudios Sociologicos*, 36(108), 1–33. <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>

Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/3679.-Teoria-general-de-la-...-Torres.pdf>

Tuapanta, et al. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *MktDESCUBRE*, 12. <https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v10.141>

Vallejo, L. (2017). Gestión del Talento Humano. In *European Scientific Journal* (Vol. 13, Issue 1). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17->

222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf

Vasquez, H. (2018). Ley Del Servicio Civil Y Su Implicancia En La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De La Geresa Lambayeque. Perú, 2017 [Universidad Señor de Sipán]. In *Universidad Señor de Sipán*.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/Vásquez Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/Vásquez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Veliz, I. (2017). La gestión administrativa y el logro de objetivos organizacionales, según la percepción del personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22254>

Vergara, E. (2019). *Implementacion de la ley SERVIR en el proceso de transito de la municipalidad distrital de singa, Huamalies, Huanuco 2019*. [Universidad de Huánuco].

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2130/VERGARA PENADILLO%20Eveling Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2130/VERGARA%20PENADILLO%20Eveling%20Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexo N° 01 Matriz de consistencia

Título de la investigación: Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Estrategias de Control	Tipo de investigación:
¿Cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?	Determinar cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima.	Las estrategias de control se relacionan positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.	Dimensiones: - Eficiencia - Seguimiento - Cumplimiento - Retroalimentación	Básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Políticas de Recursos Humanos	Método de la investigación:
- ¿Cómo la dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?.	- Determinar cómo la dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima.	- La dimensión eficiencia de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.	Dimensiones: Humanos	Hipotético - deductivo de enfoque cuantitativo

<p>- ¿Cómo la dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?.</p>	<p>- Determinar cómo la dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima.</p>	<p>- La dimensión seguimiento de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.</p>	<p>- Ordenamiento organizacional - Competencias - Motivación laboral - Comunicación interna</p>	<p>Diseño de la investigación:</p>
<p>- ¿Cómo la dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?.</p>	<p>- Determinar cómo la dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima.</p>	<p>- La dimensión cumplimiento de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.</p>		<p>No experimental, correlacional, causal y transversal</p>
<p>- ¿Cómo la dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023?.</p>	<p>- Determinar cómo la dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima.</p>	<p>- La dimensión retroalimentación de las estrategias de control se relaciona positiva y significativamente con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023.</p>		<p>Población: N = 321 Muestra: n = 176</p>

Anexo N° 02 Instrumentos

Balotario

N°	Pregunta	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Conoce cuáles son los objetivos de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito a esta Ley?				
2	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?				
3	¿Considera que existen mecanismos de control en el Gobierno Regional de Lima para transitar a la Ley Servir?				
4	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima cumple los lineamientos establecidos por SERVIR para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?				
5	¿Conoce cuál es la estrategia que el Gobierno Regional de Lima ha definido para que transite a la Ley Servir?				
6	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha implementado instrumentos para controlar sus procesos y/o procedimientos?				
7	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?				
8	¿Considera que SERVIR realmente ha logrado posicionarse en todas las entidades públicas del Estado Peruano?				
9	¿Sabe si la Ley del Servicio Civil y su tránsito, logrará la unificación de un solo régimen en el estado?				

N°	Pregunta	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	¿Considera que el GORE Lima conoce los objetivos de la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?				
11	¿Considera que SERVIR, como ente rector en recursos humanos, brinda el acompañamiento permanente a las entidades del Estado Peruano?				
12	¿Conoce cómo se desarrollan los procesos de acompañamiento y seguimiento de las acciones?				
13	¿Sabe si su entidad ha participado en acciones de acompañamiento por parte de SERVIR?				
14	¿Conoce el estado actual de las entidades públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley Servir?				
15	¿Conoce las acciones realizadas por el Estado Peruano respecto a la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?				
16	¿Conoce cuantas entidades públicas han transitado a la Ley SERVIR?				
17	¿Sabe si su entidad ha establecido lineamientos o formulado directivas para cumplir con el tránsito a la Ley del Servicio Civil?				
18	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha cumplido con efectuar las acciones dispuestas por SERVIR para transitar a la Ley del Servicio Civil?				
19	¿Realmente comprende los alcances de la Ley del Servicio Civil en beneficio de los servidores públicos del Perú?				

N°	Pregunta	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
20	¿Conoce si los servidores públicos conocen realmente los derechos y obligaciones de la Ley Servir?				
21	¿Conoce cómo impacta el proceso de implementación al tránsito de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?				
22	¿Considera importante la realización del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?				
23	¿Su entidad ha establecido normas en materia de recursos humanos en los últimos cinco años?				
24	¿Conoce las políticas institucionales del Gobierno Regional de Lima para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?				
25	¿Conoce si la página web del Gobierno Regional de Lima tiene actualizada la sección de normas y/o lineamientos en materia de recursos humanos?				
26	¿Considera necesario que las instituciones públicas deben implementar una política de recursos humanos para transitar a la Ley del Servicio Civil?				
27	¿Considera que la actual estructura organizacional del Gobierno Regional de Lima requiere ser modificada?				
28	¿Conoce las competencias y funciones del Gobierno Regional de Lima, establecidos en los documentos de gestión vigentes?				

N°	Pregunta	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
29	¿Considera que la actual Ley del Servicio Civil facilita la dinámica y cambio organizacional de las instituciones públicas?				
30	¿Considera que es necesario una reestructuración de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de recursos humanos?				
31	¿Considera que los profesionales en el estado peruano están capacitados en gestión pública y/o materia de recursos humanos?				
32	¿Considera que las entidades públicas cuentan con el personal idóneo y/o competente para efectuar el proceso de tránsito a la Ley Servir?				
33	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su entidad, respecto a la Ley Servir?				
34	¿Considera que resultan suficientes las capacitaciones desarrolladas por SERVIR al personal de las instituciones públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil?				
35	¿Considera que la implementación de la Ley del Servicio Civil, permitirá la mejora del clima laboral y fortalecerá la cultura organizacional del Gobierno Regional de Lima?				
36	¿Considera que la Ley del Servicio Civil, mejorará las condiciones laborales y beneficios económicos de los servidores públicos en su institución?				

N°	Pregunta	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acu 83
37	¿Su institución realiza o promueve acciones en recursos humanos, para mejorar el bienestar de su personal?				
38	¿Ha participado en eventos de desarrollo personal, promovidos por su institución y/o SERVIR?				
39	¿Su institución cuenta con un Plan de Comunicación Interna vigente?				
40	¿Las acciones que desarrolla su institución, en materia de recursos humanos, son comunicadas a todo el personal de forma permanente?				
41	¿Las acciones vinculadas al tránsito a la Ley del Servicio Civil, fueron comunicadas oportunamente al personal de su institución?				
42	¿Considera que los servidores públicos, tiene conocimiento de las acciones impulsadas por SERVIR, relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio Civil?				

Anexo N° 03 Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos



Lima, 20 de abril de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora
CARMEN CECILIA VIVANCO LEÓN
Magister en Administración de Empresas
Presenta -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título de mi proyecto de investigación es: “Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023” y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carlos Arturo Jiménez Medina", written over a horizontal line.

Carlos Arturo Jiménez Medina

DNI: 10610044



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023"

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Conoce cuáles son los objetivos de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito a esta Ley?	X		X		X		
2	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
	Variable 1: Estrategias de control	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que existen mecanismos de control en el Gobierno Regional de Lima para transitar a la Ley Servir?	X		X		X		
4	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima cumple los lineamientos establecidos por SERVIR para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
5	¿Conoce cuál es la estrategia que el Gobierno Regional de Lima ha definido para que transite a la Ley Servir?	X		X		X		
6	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha implementado instrumentos para controlar sus procesos y/o procedimientos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
8	¿Considera que SERVIR realmente ha logrado posicionarse en todas las entidades públicas del Estado Peruano?	X		X		X		
9	¿Sabe si la Ley del Servicio Civil y su tránsito, logrará la unificación de un solo régimen en el estado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que el GORE Lima conoce los objetivos de la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
11	¿Considera que SERVIR, como ente rector en recursos humanos, brinda el acompañamiento permanente a las entidades del Estado Peruano?	X		X		X		
12	¿Conoce cómo se desarrollan los procesos de acompañamiento y seguimiento de las acciones?	X		X		X		
13	¿Sabe si su entidad ha participado en acciones de acompañamiento por parte de SERVIR?	X		X		X		
14	¿Conoce el estado actual de las entidades públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Conoce las acciones realizadas por el Estado Peruano respecto a la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
16	¿Conoce cuántas entidades públicas han transitado a la Ley SERVIR?	X		X		X		
17	¿Sabe si su entidad ha establecido lineamientos o formulado directivas para cumplir con el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
18	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha cumplido con efectuar las acciones dispuestas por SERVIR para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Realmente comprende los alcances de la Ley del Servicio Civil en beneficio de los servidores públicos del Perú?	X		X		X		
20	¿Conoce si los servidores públicos conocen realmente los derechos y obligaciones de la Ley Servir?	X		X		X		
21	¿Conoce cómo impacta el proceso de implementación al tránsito de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		
22	¿Considera importante la realización del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VIVANCO LEÓN, CARMEN CECILIA

DNI: 18197788

Especialidad del validador: Ingeniera de Computación y Sistemas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 21 de abril de 2023



CARMEN C. VIVANCO LEÓN
ING. COMP. Y SIST.
R. CIP. 77433



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Política de recursos humanos								
1	¿Su entidad ha establecido normas en materia de recursos humanos en los últimos cinco años?	X		X		X		
2	¿Conoce las políticas institucionales del Gobierno Regional de Lima para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
3	¿Conoce si la página web del Gobierno Regional de Lima tiene actualizada la sección de normas y/o lineamientos en materia de recursos humanos?	X		X		X		
4	¿Considera necesario que las instituciones públicas deben implementar una política de recursos humanos para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Ordenamiento organizacional								
5	¿Considera que la actual estructura organizacional del Gobierno Regional de Lima requiere ser modificada?	X		X		X		
6	¿Conoce las competencias y funciones del Gobierno Regional de Lima, establecidos en los documentos de gestión vigentes?	X		X		X		
7	¿Considera que la actual Ley del Servicio Civil facilita la dinámica y cambio organizacional de las instituciones públicas?	X		X		X		
8	¿Considera que es necesario una restructuración de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de recursos humanos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	¿Considera que los profesionales en el estado peruano están capacitados en gestión pública y/o materia de recursos humanos?	X		X		X		
10	¿Considera que las entidades públicas cuentan con el personal idóneo y/o competente para efectuar el proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su entidad, respecto a la Ley Servir?	X		X		X		
12	¿Considera que resultan suficientes las capacitaciones desarrolladas por Servir al personal de las instituciones públicas, respecto al	X		X		X		



proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil?

DIMENSIÓN 3: Motivación laboral		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera que la implementación de la Ley del Servicio Civil, permitirá la mejora del clima laboral y fortalecerá la cultura organizacional del Gobierno Regional de Lima?	X		X		X	
14	¿Considera que la Ley del Servicio Civil, mejorará las condiciones laborales y beneficios económicos de los servidores públicos en su institución?	X		X		X	
15	¿Su institución realiza o promueve acciones en recursos humanos, para mejorar el bienestar de su personal?	X		X		X	
16	¿Ha participado en eventos de desarrollo personal, promovidos por su institución y/o Servir?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Comunicación interna		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Su institución cuenta con un Plan de Comunicación Interna vigente?	X		X		X	
18	¿Las acciones que desarrolla su institución, en materia de recursos humanos, son comunicadas a todo el personal de forma permanente?	X		X		X	
19	¿Las acciones vinculadas al tránsito a la Ley del Servicio Civil, fueron comunicadas oportunamente al personal de su institución?	X		X		X	
20	¿Considera que los servidores públicos, tiene conocimiento de las acciones impulsadas por Servir, relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

1023

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Apellidos y nombres del juez validador: VIVANCO LEÓN, CARMEN CECILIA

DNI: 18197788

Especialidad del validador: Ingeniera de Computación y Sistemas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 21 de abril de 2023


 CARMEN C. VIVANCO LEÓN
 ING. COMP. Y SIST.
 R. CIP. 77433



Lima, 20 de abril de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora
KAREN LISBETH CORTEZ GAONA
Magister en Relaciones Públicas
Presente.-

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título de mi proyecto de investigación es: **"Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023"** y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carlos Arturo Jiménez Medina", written over a horizontal line.

Carlos Arturo Jiménez Medina

DNI: 10610044

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Conoce cuáles son los objetivos de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito a esta Ley?	X		X		X		
2	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
	Variable I: Estrategias de control	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que existen mecanismos de control en el Gobierno Regional de Lima para transitar a la Ley Servir?	X		X		X		
4	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima cumple los lineamientos establecidos por SERVIR para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
5	¿Conoce cuál es la estrategia que el Gobierno Regional de Lima ha definido para que transite a la Ley Servir?	X		X		X		
6	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha implementado instrumentos para controlar sus procesos y/o procedimientos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
8	¿Considera que SERVIR realmente ha logrado posicionarse en todas las entidades públicas del Estado Peruano?	X		X		X		
9	¿Sabe si la Ley del Servicio Civil y su tránsito, lograrán la unificación de un solo régimen en el estado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que el GORE Lima conoce los objetivos de la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
11	¿Considera que SERVIR, como ente rector en recursos humanos, brinda el acompañamiento permanente a las entidades del Estado Peruano?	X		X		X		
12	¿Conoce cómo se desarrollan los procesos de acompañamiento y seguimiento de las acciones?	X		X		X		
13	¿Sabe si su entidad ha participado en acciones de acompañamiento por parte de SERVIR?	X		X		X		
14	¿Conoce el estado actual de las entidades públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Conoce las acciones realizadas por el Estado Peruano respecto a la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
16	¿Conoce cuántas entidades públicas han transitado a la Ley SERVIR?	X		X		X		
17	¿Sabe si su entidad ha establecido lineamientos o formulado directivas para cumplir con el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
18	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha cumplido con efectuar las acciones dispuestas por SERVIR para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Realmente comprende los alcances de la Ley del Servicio Civil en beneficio de los servidores públicos del Perú?	X		X		X		
20	¿Conoce si los servidores públicos conocen realmente los derechos y obligaciones de la Ley Servir?	X		X		X		
21	¿Conoce cómo impacta el proceso de implementación al tránsito de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		
22	¿Considera importante la realización del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CORTEZ GAONA, KAREN LISBETH

DNI: 40842076

Especialidad del validador: Licenciada en Ciencias de la Comunicación

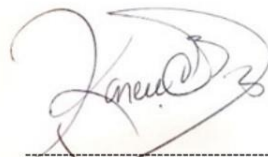
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 27 de abril de 2023



Firma del Experto Informante



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Política de recursos humanos								
1	¿Su entidad ha establecido normas en materia de recursos humanos en los últimos cinco años?	X		X		X		
2	¿Conoce las políticas institucionales del Gobierno Regional de Lima para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
3	¿Conoce si la página web del Gobierno Regional de Lima tiene actualizada la sección de normas y/o lineamientos en materia de recursos humanos?	X		X		X		
4	¿Considera necesario que las instituciones públicas deben implementar una política de recursos humanos para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Ordenamiento organizacional								
5	¿Considera que la actual estructura organizacional del Gobierno Regional de Lima requiere ser modificada?	X		X		X		
6	¿Conoce las competencias y funciones del Gobierno Regional de Lima, establecidos en los documentos de gestión vigentes?	X		X		X		
7	¿Considera que la actual Ley del Servicio Civil facilita la dinámica y cambio organizacional de las instituciones públicas?	X		X		X		
8	¿Considera que es necesario una restructuración de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de recursos humanos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	¿Considera que los profesionales en el estado peruano están capacitados en gestión pública y/o materia de recursos humanos?	X		X		X		
10	¿Considera que las entidades públicas cuentan con el personal idóneo y/o competente para efectuar el proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su entidad, respecto a la Ley Servir?	X		X		X		
12	¿Considera que resultan suficientes las capacitaciones desarrolladas por Servir al personal de las instituciones públicas, respecto al	X		X		X		



proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil?

DIMENSIÓN 3: Motivación laboral		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera que la implementación de la Ley del Servicio Civil, permitirá la mejora del clima laboral y fortalecerá la cultura organizacional del Gobierno Regional de Lima?	X		X		X	
14	¿Considera que la Ley del Servicio Civil, mejorará las condiciones laborales y beneficios económicos de los servidores públicos en su institución?	X		X		X	
15	¿Su institución realiza o promueve acciones en recursos humanos, para mejorar el bienestar de su personal?	X		X		X	
16	¿Ha participado en eventos de desarrollo personal, promovidos por su institución y/o Servir?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Comunicación interna		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Su institución cuenta con un Plan de Comunicación Interna vigente?	X		X		X	
18	¿Las acciones que desarrolla su institución, en materia de recursos humanos, son comunicadas a todo el personal de forma permanente?	X		X		X	
19	¿Las acciones vinculadas al tránsito a la Ley del Servicio Civil, fueron comunicadas oportunamente al personal de su institución?	X		X		X	
20	¿Considera que los servidores públicos, tiene conocimiento de las acciones impulsadas por Servir, relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Apellidos y nombres del juez validador: CORTEZ GAONA, KAREN LISBETH

DNI: 40842076

Especialidad del validador: Licenciada en Ciencias de la Comunicación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 27 de abril de 2023

Firma del Experto Informante



Lima, 20 de abril de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor
MARCO ANTONIO MALDONADO GUTARRA
Magíster en Gestión Pública
Presente.-

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título de mi proyecto de investigación es: **“Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”** y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carlos Arturo Jiménez Medina", written over a horizontal line.

Carlos Arturo Jiménez Medina

DNI: 10610044



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Conoce cuáles son los objetivos de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito a esta Ley?	X		X		X		
2	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
	Variable 1: Estrategias de control	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que existen mecanismos de control en el Gobierno Regional de Lima para transitar a la Ley Servir?	X		X		X		
4	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima cumple los lineamientos establecidos por SERVIR para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
5	¿Conoce cuál es la estrategia que el Gobierno Regional de Lima ha definido para que transite a la Ley Servir?	X		X		X		
6	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha implementado instrumentos para controlar sus procesos y/o procedimientos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
8	¿Considera que SERVIR realmente ha logrado posicionarse en todas las entidades públicas del Estado Peruano?	X		X		X		
9	¿Sabe si la Ley del Servicio Civil y su tránsito, logrará la unificación de un solo régimen en el estado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que el GORE Lima conoce los objetivos de la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
11	¿Considera que SERVIR, como ente rector en recursos humanos, brinda el acompañamiento permanente a las entidades del Estado Peruano?	X		X		X		
12	¿Conoce cómo se desarrollan los procesos de acompañamiento y seguimiento de las acciones?	X		X		X		
13	¿Sabe si su entidad ha participado en acciones de acompañamiento por parte de SERVIR?	X		X		X		
14	¿Conoce el estado actual de las entidades públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Conoce las acciones realizadas por el Estado Peruano respecto a la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
16	¿Conoce cuántas entidades públicas han transitado a la Ley SERVIR?	X		X		X		
17	¿Sabe si su entidad ha establecido lineamientos o formulado directivas para cumplir con el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
18	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha cumplido con efectuar las acciones dispuestas por SERVIR para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Realmente comprende los alcances de la Ley del Servicio Civil en beneficio de los servidores públicos del Perú?	X		X		X		
20	¿Conoce si los servidores públicos conocen realmente los derechos y obligaciones de la Ley Servir?	X		X		X		
21	¿Conoce cómo impacta el proceso de implementación al tránsito de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		
22	¿Considera importante la realización del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MALDONADO GUTARRA, MARCO ANTONIO

DNI: 30861291

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de abril de 2023



Firma del Experto Informante



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Política de recursos humanos								
1	¿Su entidad ha establecido normas en materia de recursos humanos en los últimos cinco años?	X		X		X		
2	¿Conoce las políticas institucionales del Gobierno Regional de Lima para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
3	¿Conoce si la página web del Gobierno Regional de Lima tiene actualizada la sección de normas y/o lineamientos en materia de recursos humanos?	X		X		X		
4	¿Considera necesario que las instituciones públicas deben implementar una política de recursos humanos para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Ordenamiento organizacional								
5	¿Considera que la actual estructura organizacional del Gobierno Regional de Lima requiere ser modificado?	X		X		X		
6	¿Conoce las competencias y funciones del Gobierno Regional de Lima, establecidos en los documentos de gestión vigentes?	X		X		X		
7	¿Considera que la actual Ley del Servicio Civil facilita la dinámica y cambio organizacional de las instituciones públicas?	X		X		X		
8	¿Considera que es necesario una reestructuración de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de recursos humanos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	¿Considera que los profesionales en el estado peruano están capacitados en gestión pública y/o materia de recursos humanos?	X		X		X		
10	¿Considera que las entidades públicas cuentan con el personal idóneo y/o competente para efectuar el proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su entidad, respecto a la Ley Servir?	X		X		X		
12	¿Considera que resultan suficientes las capacitaciones desarrolladas por Servir al personal de las instituciones públicas, respecto al	X		X		X		



proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil?

DIMENSIÓN 3: Motivación laboral		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera que la implementación de la Ley del Servicio Civil, permitirá la mejora del clima laboral y fortalecerá la cultura organizacional del Gobierno Regional de Lima?	X		X		X	
14	¿Considera que la Ley del Servicio Civil, mejorará las condiciones laborales y beneficios económicos de los servidores públicos en su institución?	X		X		X	
15	¿Su institución realiza o promueve acciones en recursos humanos, para mejorar el bienestar de su personal?	X		X		X	
16	¿Ha participado en eventos de desarrollo personal, promovidos por su institución y/o Servir?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Comunicación interna		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Su institución cuenta con un Plan de Comunicación Interna vigente?	X		X		X	
18	¿Las acciones que desarrolla su institución, en materia de recursos humanos, son comunicadas a todo el personal de forma permanente?	X		X		X	
19	¿Las acciones vinculadas al tránsito a la Ley del Servicio Civil, fueron comunicadas oportunamente al personal de su institución?	X		X		X	
20	¿Considera que los servidores públicos, tiene conocimiento de las acciones impulsadas por Servir, relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Apellidos y nombres del juez validador: MALDONADO GUTARRA, MARCO ANTONIO

DNI: 30861291

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de abril de 2023

Firma del Experto Informante



Lima, 20 de abril de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor

ORLANDO YAHIR CHIONG LIZANO

Magister en Dirección Pública y Liderazgo Institucional

Presente.-

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título de mi proyecto de investigación es: **“Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”** y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carlos Arturo Jiménez Medina", written over a horizontal line.

Carlos Arturo Jiménez Medina

DNI: 10610044



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Conoce cuáles son los objetivos de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito a esta Ley?	X		X		X		
2	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
	Variable 1: Estrategias de control	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que existen mecanismos de control en el Gobierno Regional de Lima para transitar a la Ley Servir?	X		X		X		
4	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima cumple los lineamientos establecidos por SERVIR para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
5	¿Conoce cuál es la estrategia que el Gobierno Regional de Lima ha definido para que transite a la Ley Servir?	X		X		X		
6	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha implementado instrumentos para controlar sus procesos y/o procedimientos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
8	¿Considera que SERVIR realmente ha logrado posicionarse en todas las entidades públicas del Estado Peruano?	X		X		X		
9	¿Sabe si la Ley del Servicio Civil y su tránsito, logrará la unificación de un solo régimen en el estado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que el GORE Lima conoce los objetivos de la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
11	¿Considera que SERVIR, como ente rector en recursos humanos, brinda el acompañamiento permanente a las entidades del Estado Peruano?	X		X		X		
12	¿Conoce cómo se desarrollan los procesos de acompañamiento y seguimiento de las acciones?	X		X		X		
13	¿Sabe si su entidad ha participado en acciones de acompañamiento por parte de SERVIR?	X		X		X		
14	¿Conoce el estado actual de las entidades públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Conoce las acciones realizadas por el Estado Peruano respecto a la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
16	¿Conoce cuántas entidades públicas han transitado a la Ley SERVIR?	X		X		X		
17	¿Sabe si su entidad ha establecido lineamientos o formulado directivas para cumplir con el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
18	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha cumplido con efectuar las acciones dispuestas por SERVIR para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Realmente comprende los alcances de la Ley del Servicio Civil en beneficio de los servidores públicos del Perú?	X		X		X		
20	¿Conoce si los servidores públicos conocen realmente los derechos y obligaciones de la Ley Servir?	X		X		X		
21	¿Conoce cómo impacta el proceso de implementación al tránsito de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		
22	¿Considera importante la realización del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CHIONG LIZANO, ORLANDO YAHIR

DNI: 25831370

Especialidad del validador: Abogado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de abril de 2023

Firma del Experto Informante



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Política de recursos humanos								
1	¿Su entidad ha establecido normas en materia de recursos humanos en los últimos cinco años?	X		X		X		
2	¿Conoce las políticas institucionales del Gobierno Regional de Lima para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
3	¿Conoce si la página web del Gobierno Regional de Lima tiene actualizada la sección de normas y/o lineamientos en materia de recursos humanos?	X		X		X		
4	¿Considera necesario que las instituciones públicas deben implementar una política de recursos humanos para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Ordenamiento organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que la actual estructura organizacional del Gobierno Regional de Lima requiere ser modificada?	X		X		X		
6	¿Conoce las competencias y funciones del Gobierno Regional de Lima, establecidos en los documentos de gestión vigentes?	X		X		X		
7	¿Considera que la actual Ley del Servicio Civil facilita la dinámica y cambio organizacional de las instituciones públicas?	X		X		X		
8	¿Considera que es necesario una reestructuración de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de recursos humanos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que los profesionales en el estado peruano están capacitados en gestión pública y/o materia de recursos humanos?	X		X		X		
10	¿Considera que las entidades públicas cuentan con el personal idóneo y/o competente para efectuar el proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su entidad, respecto a la Ley Servir?	X		X		X		
12	¿Considera que resultan suficientes las capacitaciones desarrolladas por Servir al personal de las instituciones públicas, respecto al	X		X		X		



proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil?

DIMENSIÓN 3: Motivación laboral		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera que la implementación de la Ley del Servicio Civil, permitirá la mejora del clima laboral y fortalecerá la cultura organizacional del Gobierno Regional de Lima?	X		X		X	
14	¿Considera que la Ley del Servicio Civil, mejorará las condiciones laborales y beneficios económicos de los servidores públicos en su institución?	X		X		X	
15	¿Su institución realiza o promueve acciones en recursos humanos, para mejorar el bienestar de su personal?	X		X		X	
16	¿Ha participado en eventos de desarrollo personal, promovidos por su institución y/o Servir?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Comunicación interna		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Su institución cuenta con un Plan de Comunicación Interna vigente?	X		X		X	
18	¿Las acciones que desarrolla su institución, en materia de recursos humanos, son comunicadas a todo el personal de forma permanente?	X		X		X	
19	¿Las acciones vinculadas al tránsito a la Ley del Servicio Civil, fueron comunicadas oportunamente al personal de su institución?	X		X		X	
20	¿Considera que los servidores públicos, tiene conocimiento de las acciones impulsadas por Servir, relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Apellidos y nombres del juez validador: CHIONG LIZANO, ORLANDO YAHIR

DNI: 25831370

Especialidad del validador: Abogado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de abril de 2023

Firma del Experto Informante



Lima, 20 de abril de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor
LUIS MIGUEL PONGO MENDOZA
 Magister en Gestión Pública
Presente -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El título de mi proyecto de investigación es: **“Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”** y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Carlos Arturo Jiménez Medina

DNI: 10610044



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Conoce cuáles son los objetivos de la Ley del Servicio Civil y del proceso de tránsito a esta Ley?	X		X		X		
2	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
Variable 1: Estrategias de control		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que existen mecanismos de control en el Gobierno Regional de Lima para transitar a la Ley Servir?	X		X		X		
4	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima cumple los lineamientos establecidos por SERVIR para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
5	¿Conoce cuál es la estrategia que el Gobierno Regional de Lima ha definido para que transite a la Ley Servir?	X		X		X		
6	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha implementado instrumentos para controlar sus procesos y/o procedimientos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que ha resultado el servicio civil en Latinoamérica para su implementación en el Perú?	X		X		X		
8	¿Considera que SERVIR realmente ha logrado posicionarse en todas las entidades públicas del Estado Peruano?	X		X		X		
9	¿Sabe si la Ley del Servicio Civil y su tránsito, logrará la unificación de un solo régimen en el estado?	X		X		X		
10	¿Considera que el GORE Lima conoce los objetivos de la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Seguimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que SERVIR, como ente rector en recursos humanos, brinda el acompañamiento permanente a las entidades del Estado Peruano?	X		X		X		
12	¿Conoce cómo se desarrollan los procesos de acompañamiento y seguimiento de las acciones?	X		X		X		
13	¿Sabe si su entidad ha participado en acciones de acompañamiento por parte de SERVIR?	X		X		X		
14	¿Conoce el estado actual de las entidades públicas, respecto al proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Cumplimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Conoce las acciones realizadas por el Estado Peruano respecto a la Ley del Servicio Civil y su proceso de tránsito?	X		X		X		
16	¿Conoce cuántas entidades públicas han transitado a la Ley SERVIR?	X		X		X		
17	¿Sabe si su entidad ha establecido lineamientos o formulado directivas para cumplir con el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
18	¿Conoce si el Gobierno Regional de Lima ha cumplido con efectuar las acciones dispuestas por SERVIR para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Retroalimentación		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Realmente comprende los alcances de la Ley del Servicio Civil en beneficio de los servidores públicos del Perú?	X		X		X		
20	¿Conoce si los servidores públicos conocen realmente los derechos y obligaciones de la Ley Servir?	X		X		X		
21	¿Conoce cómo impacta el proceso de implementación al tránsito de la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		
22	¿Considera importante la realización del proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PONGO MENDOZA, LUÍS MIGUEL

DNI: 41641950

Especialidad del validador: ABOGADO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 28 de abril de 2023



Firma del Experto Informante



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Política de recursos humanos								
1	¿Su entidad ha establecido normas en materia de recursos humanos en los últimos cinco años?	X		X		X		
2	¿Conoce las políticas institucionales del Gobierno Regional de Lima para el tránsito a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
3	¿Conoce si la página web del Gobierno Regional de Lima tiene actualizada la sección de normas y/o lineamientos en materia de recursos humanos?	X		X		X		
4	¿Considera necesario que las instituciones públicas deben implementar una política de recursos humanos para transitar a la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Ordenamiento organizacional								
5	¿Considera que la actual estructura organizacional del Gobierno Regional de Lima requiere ser modificada?	X		X		X		
6	¿Conoce las competencias y funciones del Gobierno Regional de Lima, establecidos en los documentos de gestión vigentes?	X		X		X		
7	¿Considera que la actual Ley del Servicio Civil facilita la dinámica y cambio organizacional de las instituciones públicas?	X		X		X		
8	¿Considera que es necesario una restructuración de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de recursos humanos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias								
9	¿Considera que los profesionales en el estado peruano están capacitados en gestión pública y/o materia de recursos humanos?	X		X		X		
10	¿Considera que las entidades públicas cuentan con el personal idóneo y/o competente para efectuar el proceso de tránsito a la Ley Servir?	X		X		X		
11	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su entidad, respecto a la Ley Servir?	X		X		X		
12	¿Considera que resultan suficientes las capacitaciones desarrolladas por Servir al personal de las instituciones públicas, respecto al	X		X		X		



proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil?

DIMENSIÓN 3: Motivación laboral		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera que la implementación de la Ley del Servicio Civil, permitirá la mejora del clima laboral y fortalecerá la cultura organizacional del Gobierno Regional de Lima?	X		X		X	
14	¿Considera que la Ley del Servicio Civil, mejorará las condiciones laborales y beneficios económicos de los servidores públicos en su institución?	X		X		X	
15	¿Su institución realiza o promueve acciones en recursos humanos, para mejorar el bienestar de su personal?	X		X		X	
16	¿Ha participado en eventos de desarrollo personal, promovidos por su institución y/o Servir?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Comunicación interna		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Su institución cuenta con un Plan de Comunicación Interna vigente?	X		X		X	
18	¿Las acciones que desarrolla su institución, en materia de recursos humanos, son comunicadas a todo el personal de forma permanente?	X		X		X	
19	¿Las acciones vinculadas al tránsito a la Ley del Servicio Civil, fueron comunicadas oportunamente al personal de su institución?	X		X		X	
20	¿Considera que los servidores públicos, tiene conocimiento de las acciones impulsadas por Servir, relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X	

Observaciones (preisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Observaciones:

Apellidos y nombres del juez validador: PONGO MENDOZA, LUÍS MIGUEL

DNI: 41641950

Especialidad del validador: ABOGADO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 28 de abril de 2023

Firma del Experto Informante

Anexo N° 04 Confiabilidad del instrumento

Tabla N° 14 Procesamiento de datos de la variable 1

	N	%
Válido	40	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	40	100,0

Tabla N° 15 Estadísticas de fiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	22

Tabla N° 16 Procesamiento de datos de la variable 2

	N	%
Válido	40	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	40	100,0

Tabla N° 17 Estadísticas de fiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20

Como se puede observar, el valor del Alfa de Cronbach en ambas variables, ha superado el nivel de viabilidad establecido (Variable 1 = $.957 > 0.7$ / Variable 2 = $0.861 > 0.7$), con lo cual se puede establecer que, existe una fuerte confiabilidad en el instrumento para medir la variable estrategias de control, como la variable política de recursos humanos.

Anexo N° 05 Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 13 de junio de 2023

Investigador(a)
Carlos Arturo Jiménez Medina
Exp. N°: 0531-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023” Versión 02 con fecha 13/06/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 19/04/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Carlos Arturo Jiménez Medina y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. **981-000-698**
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo N° 06 Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de investigación : **Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023**
 Investigador : **Carlos Arturo Jiménez Medina**
 Institución : **Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)**

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "*Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023*". de fecha 26/04/2023 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio busca determinar cómo las estrategias de control se relacionan con la política de recursos humanos para la implementación de la Ley Servir en el Gobierno Regional de Lima, 2023. Con ello, se busca fortalecer el acompañamiento estratégico a entidades públicas, a través de estrategias de control y establecer una política de recursos humanos, para reducir la brecha de entidades que no han implementado la referida Ley y que a la fecha aún no culminan con el proceso para transitar a la Ley Servir; acción que guarda relación con los informes y estudios realizados a cargo del ente rector en la materia (SERVIR) e investigaciones nacionales, que sostienen que en la actualidad existe un lento desarrollo del proceso para implementar de la Ley Servir por parte de las entidades públicas a nivel nacional. Su ejecución busca fortalecer la implementación del servicio civil, contribuyendo a que las entidades públicas, principalmente los gobiernos regionales, sean más eficientes y eficaces en sus procesos y brinden diferenciados servicios personalizados y de calidad al ciudadano y se promueva el desarrollo de los servidores a nivel interno.

Duración del estudio (6 meses):

N° esperado de participantes: (176 personas)

Criterios de inclusión y exclusión: Para la presente investigación se ha tomado como unidad de análisis a todos los servidores del Gobierno Regional de Lima, población equivalente a 321 personas (entre personal bajo los alcances de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728), Contrato Administrativo de Servicios - CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y Locadores de Servicio (Órdenes de Servicio) y la muestra equivalente resultante, equivalente a 176 servidores activos. No se ha considerado como unidad de análisis, al/a Funcionario/a Público/a, Gerentes Regionales, Gerentes Públicos y Jefes del Gobierno Regional de Lima.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Entregar formulario del cuestionario para aplicar la encuesta descriptiva.

La encuesta puede demorar unos 20 minutos. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio *no* presenta riesgo: toda vez que las encuestas realizadas son de carácter anónimo.

Beneficios: Usted se beneficiará del presente proyecto, toda vez que los resultados permitirán fortalecer el acompañamiento estratégico al Gobierno Regional de Lima, a través de estrategias

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-068	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

de control y establecer una política de recursos humanos, para reducir la brecha de entidades que no han implementado la Ley del Servicio Civil.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del encuestado: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasiona ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal*). Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio.

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe


II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

 (Firma)
 Nombre participante:

DNI:
 Fecha: (dd/mm/aaaa)

 (Firma)
 Nombre testigo o representante legal:
 DNI:
 Fecha: (dd/mm/aaaa)


 Nombre investigador: **Carlos Arturo
 Jiménez Medina**
 DNI: 10610044
 Fecha: (26/04/2023)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo N° 07: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Doc: N° 4418538
Exp: N° 2723024

Huacho, 10 de mayo de 2023

CARTA N° 249 - 2023-GRL/SGRA-ORH

Señor
CARLOS ARTURO JIMENEZ MEDINA
Calle Castilla La Nueva Mz G Lt. 11
Urb. Mayorazgo 4° Et.
Ate
carturojimenez@hotmail.com
Presente.-

Ref. : Carta N° 001-2023-CAJM del 21/04/2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, por la que solicita autorización para la aplicación de encuestas a trabajadores del Gobierno Regional de Lima.

Al respecto, la Oficina de Recursos Humanos, promueve e incentiva programas destinados a la capacitación y perfeccionamiento de los colaboradores, a fin de elevar su nivel de conocimientos y potenciar sus capacidades intelectuales, habilidades y aptitudes, que les permita alcanzar su realización personal y coadyuvar a alcanzar los objetivos institucionales.

En ese escenario, se AUTORIZA al Sr. **CARLOS ARTURO JIMENEZ MEDINA**, a realizar la aplicación de encuestas a los servidores del Gobierno Regional de Lima, a fin de desarrollar su proyecto de investigación "*Estrategias de control y política de recursos humanos para implementar la Ley SERVIR en el Gobierno Regional de Lima*", teniendo en cuenta la disponibilidad y voluntad del colaborador a encuestar.

Asimismo, el Gobierno Regional de Lima, tiene como domicilio legal Av. Circunvalación s/N° – Agua Dulce – Huacho y su RUC N° 20530688390, cualquier coordinación con el Lic. *John Avila Miranda*, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, al Celular 994440263, debido a que nos hemos trasladado a la Av. Circunvalación s/N° – Agua Dulce – Huacho y los teléfonos aún no han sido habilitados.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovar a Ud., los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
LIC. JOHN RONALD AVILA MIRANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

JAM/RCT

Domicilio Legal: Av. Circunvalacion s/N° - Agua Dulce - Huacho

Anexo N° 08: Reporte de similitud de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS - CARLOS ARTURO JIMENEZ MEDINA.docx

AUTOR

CARLOS ARTURO JIMENEZ MEDINA

RECUENTO DE PALABRAS

19708 Words

RECUENTO DE CARACTERES

113739 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

124 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

8.9MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 12, 2023 11:27 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 12, 2023 11:29 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)