

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO
CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS
SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN
SALUD (PRONIS), LIMA 2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Helen Enid Palomino Jarro.

ORCID: 0000-0001-5313-4625

Asesor:

Mg. Rolando José Balarezo Plata

ORCID: 0000-0001-6107-3762

Para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO
CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS
SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN
SALUD (PRONIS), LIMA 2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Helen Enid Palomino Jarro.

ORCID: 0000-0001-5313-4625

Asesor:

Mg. Rolando José Balarezo Plata

ORCID: 0000-0001-6107-3762

**Para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

TACNA – PERÚ

2024

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

Tesis

**PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO
CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS
SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN
SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**

Presentada por:

Bach. Helen Enid Palomino Jarro

**Tesis sustentada y aprobada el 31 de octubre de 2024; ante el siguiente
jurado examinador:**

PRESIDENTE: Dr. Guido Benedicto Palumbo

SECRETARIO: Msc. Gisella del Rosario Delgado Barreda

VOCAL: Dr. Elard Thamar Salas Valdivia

ASESOR: Mg. Rolando José Balarezo Plata

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **HELEN ENID PALOMINO JARRO**, en calidad de **EGRESADA** de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 45961097.

Soy autor (a) de la tesis titulada: **“Principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS), Lima 2023”**, con asesor: Mg. Rolando José Balarezo Plata.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de **MAESTRO** y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 17% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

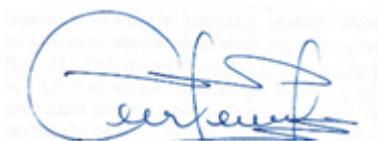
Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del

contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: 31 de octubre de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Helen Enid Palomino Jarro', is centered on the page. The signature is written in a cursive style with a large initial 'H'.

Helen Enid Palomino Jarro

DNI 45961097

DEDICATORIA

A mi familia que, desde mi comienzo profesional me inspiraron y sembraron en mi la inquietud por contribuir desde esta vitrina para proponer mejoras en la gestión pública de las entidades.

A mis compañeros de trabajo que confiaron en mi para exponer la problemática de la entidad y que ello sirva para mejorar la gestión interna de la entidad.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor y todas las personas que en el desarrollo de la tesis me apoyaron y orientaron académicamente para encaminar la investigación.

A mis compañeros de labores que me brindaron su tiempo y aportes en la recolección de información de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
ÍNDICE DE APÉNDICES	xx
RESUMEN	xxi
ABSTRACT	xxii
INTRODUCCIÓN	23
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	25
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	27
1.2.1 Interrogante principal	27
1.2.2 Interrogantes secundarias	28
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	28
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
1.4.1 Objetivo general	29
1.4.2 Objetivos específicos	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	31
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	31
2.1.1. Antecedentes internacionales	31
2.1.2. Antecedentes nacionales	33
2.1.3. Antecedentes locales	35
2.2 BASES TEÓRICO	36
2.2.1 Ley del Servicio Civil	36
2.2.2 Principios sobre desempeño laboral en la Ley del Servicio Civil	39
2.2.3 Resistencia al cambio.	48

2.2.4	Dimensiones de la resistencia al cambio	49
2.3	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	50
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		53
3.1	HIPÓTESIS	53
3.1.1	Hipótesis general	53
3.1.2	Hipótesis específicas	53
3.2	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	53
3.2.1	Identificación de la variable independiente	53
3.2.2	Identificación de la variable dependiente	54
3.2.3	Cuadro de operacionalización de las variables	55
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
3.4	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	58
3.5	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
3.6	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.7	POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.7.1	Unidades de estudio:	59
3.7.2	Población	59
3.7.3	Muestra	60
3.8	PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	61
3.8.1	Procedimientos	61
3.8.2	Técnicas	61
3.8.3	Instrumentos	61
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		62
4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	62
4.2	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	62
4.3	RESULTADOS	65
4.3.1	Resultados descriptivos de la Variable 1 “Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.”	65
4.3.2	Resultados descriptivos de la Variable 2 “Resistencia al cambio.”	73

4.3.3	Resultados descriptivos de los ítems de la Variable 1 “Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.”	89
4.3.4	Resultados descriptivos de los ítems de la Variable 2 “Resistencia al cambio.”	119
4.4	PRUEBA ESTADÍSTICA	169
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	171
4.5.1.	Comprobación de la hipótesis general	171
4.5.2.	Comprobación de la primera hipótesis específica	177
4.5.3.	Comprobación de la segunda hipótesis específica	180
4.6	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	183
	CONCLUSIONES	189
	RECOMENDACIONES	190
	REFERENCIAS	193
	APÉNDICE	199
	Apéndice 1. Matriz de consistencia	200
	Apéndice 2. Instrumentos de recolección de datos	201

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.	65
Tabla 2. Dimensión 1-Nivel de implementación del principio de meritocracia.	67
Tabla 3. Dimensión 2-Nivel de implementación del principio de igualdad de oportunidades.	69
Tabla 4. Dimensión 3-Nivel de implementación del principio de eficacia y eficiencia.	71
Tabla 5. Nivel de resistencia al cambio.	73
Tabla 6. Dimensión 1-Resistencia asociada a factores individuales.	75
Tabla 7. Sub Dimensión 1-Resistencia asociada al saber/conocer de los factores individuales.	77
Tabla 8. Sub Dimensión 2-Resistencia asociada al hacer de los factores individuales.	79
Tabla 9. Sub Dimensión 3-Resistencia asociada al querer/sentir/desear de los factores individuales.	81
Tabla 10. Dimensión 2-Resistencia asociada a factores organizacionales.	83
Tabla 11. Sub Dimensión 1-Resistencia global de los factores organizacionales.	85
Tabla 12. Sub Dimensión 2-Resistencia al proyecto de cambio de los factores organizacionales.	87
Tabla 13. Ítem 1 - La meritocracia que se aplica en PRONIS fortalece en general la gestión pública de esta institución.	89
Tabla 14. Ítem 2 - La existencia de una línea de carrera en PRONIS permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.	91

Tabla 15. Ítem 3 - La meritocracia aplicada en PRONIS limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función pública.	93
Tabla 16. Ítem 4 - Todos los cargos dentro del PRONIS deberían realizarse por concurso público.	95
Tabla 17. Ítem 5 - Todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente.	97
Tabla 18. Ítem 6 - La implementación del servicio civil genera el acceso en la progresión en la carrera de los servidores.	99
Tabla 19. Ítem 7 - La implementación del servicio civil mejora el monto de las remuneraciones de los servidores.	101
Tabla 20. Ítem 8 - La implementación del servicio civil mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores.	103
Tabla 21. Ítem 9 - La implementación del servicio civil mejora la gestión de las compensaciones de los servidores.	105
Tabla 22. Ítem 10 - La implementación del servicio civil mejora la seguridad social y pensiones de los servidores.	107
Tabla 23. Ítem 11 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública.	109
Tabla 24. Ítem 12 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual.	111
Tabla 25. Ítem 13 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduce la burocracia en los trámites administrativos.	113
Tabla 26. Ítem 14 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados.	115
Tabla 27. Ítem 15 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS se fortalecen los procesos administrativos al disponer de personal más capacitado.	117

Tabla 28. Ítem 1 - Considero que la Alta Dirección impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio.	119
Tabla 29. Ítem 2 - Considero que el personal tendería a trabajar en equipo.	121
Tabla 30. Ítem 3 - Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos.	123
Tabla 31. Ítem 4 - Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal.	125
Tabla 32. Ítem 5 - Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas.	127
Tabla 33. Ítem 6 - Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo.	129
Tabla 34. Ítem 7 - Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios.	131
Tabla 35. Ítem 8 - Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta.	133
Tabla 36. Ítem 9 - Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora.	135
Tabla 37. Ítem 10 - Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria.	137
Tabla 38. Ítem 11 - Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo.	139
Tabla 39. Ítem 12 - Considero que el personal se encontraría motivado.	141
Tabla 40. Ítem 13 - Considero que el personal se encontraría muy comprometido.	143
Tabla 41. Ítem 14 - Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración.	145
Tabla 42. Ítem 15 - Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados.	147
Tabla 43. Ítem 16 - Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional.	149

Tabla 44. Ítem 17 - Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso.	151
Tabla 45. Ítem 18 - Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso.	153
Tabla 46. Ítem 19 - Considero que los niveles de participación serán los adecuados.	155
Tabla 47. Ítem 20 - Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad.	157
Tabla 48. Ítem 21 - Considero que existiría un adecuado proceso de planificación.	159
Tabla 49. Ítem 22 - Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas.	161
Tabla 50. Ítem 23 - Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado.	163
Tabla 51. Ítem 24 - Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación.	165
Tabla 52. Ítem 25 - Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio.	167
Tabla 53. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para normalidad de datos.	169
Tabla 54. Rangos de intensidad de la prueba de Correación de Spearman.	170
Tabla 55. Prueba de hipótesis de la Hipótesis General.	173
Tabla 56. Prueba de hipótesis de la Primera hipótesis específica.	178
Tabla 57. Prueba de hipótesis de la segunda hipótesis específica.	181

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.	65
Figura 2. Dimensión 1-Nivel de implementación del principio de meritocracia.	67
Figura 3. Dimensión 2-Nivel de implementación del principio de igualdad de oportunidades.	69
Figura 4. Dimensión 3-Nivel de implementación del principio de eficacia y eficiencia.	71
Figura 5. Nivel de resistencia al cambio.	73
Figura 6. Dimensión 1-Resistencia asociada a factores individuales.	75
Figura 7. Sub Dimensión 1-Resistencia asociada al saber/conocer de los factores individuales.	77
Figura 8. Sub Dimensión 2-Resistencia asociada al hacer de los factores individuales.	79
Figura 9. Sub Dimensión 3-Resistencia asociada al querer/sentir/desear de los factores individuales.	81
Figura 10. Dimensión 2-Resistencia asociada a factores organizacionales.	83
Figura 11. Sub Dimensión 1-Resistencia global de los factores organizacionales.	85
Figura 12. Sub Dimensión 2-Resistencia al proyecto de cambio de los factores organizacionales.	87
Figura 13. Ítem 1 - La meritocracia que se aplica en PRONIS fortalece en general la gestión pública de esta institución.	89
Figura 14. Ítem 2 - La existencia de una línea de carrera en PRONIS permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.	91

Figura 15. Ítem 3 - La meritocracia aplicada en PRONIS limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función pública.	93
Figura 16. Ítem 4 - Todos los cargos dentro del PRONIS deberían realizarse por concurso público.	95
Figura 17. Ítem 5 - Todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente.	97
Figura 18. Ítem 6 - La implementación del servicio civil genera el acceso en la progresión en la carrera de los servidores.	99
Figura 19. Ítem 7 - La implementación del servicio civil mejora el monto de las remuneraciones de los servidores.	101
Figura 20. Ítem 8 - La implementación del servicio civil mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores.	103
Figura 21. Ítem 9 - La implementación del servicio civil mejora la gestión de las compensaciones de los servidores.	105
Figura 22. Ítem 10 - La implementación del servicio civil mejora la seguridad social y pensiones de los servidores.	107
Figura 23. Ítem 11 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública.	109
Figura 24. Ítem 12 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual.	111
Figura 25. Ítem 13 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduce la burocracia en los trámites administrativos.	113
Figura 26. Ítem 14 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados.	115
Figura 27. Ítem 15 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS se fortalecen los procesos administrativos al disponer de personal más capacitado.	117

Figura 28. Ítem 1 - Considero que la Alta Dirección impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio.	119
Figura 29. Ítem 2 - Considero que el personal tendería a trabajar en equipo.	121
Figura 30. Ítem 3 - Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos.	123
Figura 31. Ítem 4 - Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal.	125
Figura 32. Ítem 5 - Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas.	127
Figura 33. Ítem 6 - Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo.	129
Figura 34. Ítem 7 - Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios.	131
Figura 35. Ítem 8 - Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta.	133
Figura 36. Ítem 9 - Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora.	135
Figura 37. Ítem 10 - Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria.	137
Figura 38. Ítem 11 - Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo.	139
Figura 39. Ítem 12 - Considero que el personal se encontraría motivado.	141
Figura 40. Ítem 13 - Considero que el personal se encontraría muy comprometido.	143
Figura 41. Ítem 14 - Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración.	145
Figura 42. Ítem 15 - Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados.	147
Figura 43. Ítem 16 - Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional.	149

Figura 44. Ítem 17 - Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso.	151
Figura 45. Ítem 18 - Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso.	153
Figura 46. Ítem 19 - Considero que los niveles de participación serán los adecuados.	155
Figura 47. Ítem 20 - Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad.	157
Figura 48. Ítem 21 - Considero que existiría un adecuado proceso de planificación.	159
Figura 49. Ítem 22 - Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas.	161
Figura 50. Ítem 23 - Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado.	163
Figura 51. Ítem 24 - Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación.	165
Figura 52. Ítem 25 - Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio.	167

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de consistencia	200
Apéndice 2. Instrumentos de recolección de datos	201
Apéndice 3. Validación de instrumentos	207
Apéndice 4. Base de datos	213

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. Para ello, se desarrolló una investigación de tipo básica, de nivel correlacional, no experimental con diseño transversal de tipo relacional, en el que participaron 89 servidores públicos a quienes se les aplicó el Cuestionario Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil (Moriano, 2022) y la Escala de Resistencia al Cambio (García, 2005). La investigación halló que el 34.83% de encuestados considera la implementación de los principios del desempeño laboral como alta; en contraste, la resistencia al cambio varía, con un 35.96% calificándola como baja. También que el 38.20% tenía un nivel bajo de factores individuales de resistencia al cambio, y el 35.96% tenía un nivel bajo de factores organizacionales de resistencia al cambio. La investigación concluyó, con la prueba de correlación de Spearman, que la implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan inversamente y con intensidad muy fuerte con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS) ($p=,000$; $r_s=-,899$), así como con los factores individuales ($p=,000$; $r_s=-,900$) y los factores organizacionales de la resistencia al cambio ($p=,000$; $r_s=-,889$).

Palabras clave: principios del desempeño laboral, Ley del Servicio Civil N°30057, resistencia al cambio, Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS).

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship of the principles of work performance of the Civil Service Law No. 30057 with the resistance to change of the servers of the National Health Investment Program (PRONIS), Lima 2023. To this end, it was developed a basic type of research, at a correlational level, non-experimental with a cross-sectional relational design, in which 89 public servants participated to whom the Questionnaire Implementation of the principles of work performance of the Civil Service Law was applied (Moriano, 2022) and the Resistance to Change Scale (García, 2005). The research found that 34.83% of respondents consider the implementation of the principles of work performance to be high; In contrast, resistance to change varies, with 35.96% rating it as low. Also that 38.20% had a low level of individual factors of resistance to change, and 35.96% had a low level of organizational factors of resistance to change. The research concluded, with the Spearman correlation test, that the implementation of the principles of job performance of the Civil Service Law No. 30057 are inversely related and with very strong intensity to the resistance to change of the employees of the National Training Program. Investments in health (PRONIS) ($p=.000$; $r_s=-.899$), as well as with individual factors ($p=.000$; $r_s=-.900$) and organizational factors of resistance to change ($p=.000$; $r_s=-.889$).

Keywords: principles of job performance, Civil Service Law No. 30057, resistance to change, National Health Investment Program (PRONIS).

INTRODUCCIÓN

La eficacia de cualquier programa o entidad en el ámbito público está intrínsecamente ligada al desempeño laboral de sus servidores. En este sentido, la Ley del Servicio Civil N°30057 establece los principios rectores que orientan la labor de los empleados públicos en el Perú, buscando garantizar la eficiencia y la transparencia en la gestión administrativa. Sin embargo, la implementación de cambios dentro de estas entidades puede encontrarse con resistencia por parte del personal, lo que puede obstaculizar el logro de los objetivos institucionales.

El presente trabajo se propone investigar la relación entre los principios del desempeño laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057 y la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS), en Lima durante el año 2023. Este programa, vital para la mejora y el fortalecimiento del sistema de salud peruano, requiere de un personal comprometido y adaptable para cumplir con su misión de manera efectiva.

En el primer capítulo, se abordará en profundidad el problema de investigación, identificando las principales dificultades que enfrenta el PRONIS en cuanto al desempeño laboral de sus servidores y su capacidad para adaptarse a los cambios. Se formularán los objetivos de investigación con el fin de explorar y comprender la relación entre estos dos aspectos fundamentales para el éxito organizacional, y se justificará la importancia de esta investigación en el contexto actual de la gestión pública en salud.

El segundo capítulo estará dedicado al marco teórico, donde se analizarán en detalle los principios del desempeño laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057, así como las teorías y antecedentes de investigación relacionados

con la resistencia al cambio en el ámbito organizacional. Esto proporcionará una base sólida para comprender las variables clave y los factores que influyen en el desempeño laboral y la adaptabilidad del personal del PRONIS.

En el tercer capítulo se presentará el marco metodológico, donde se detallarán las hipótesis de investigación, el tipo, diseño y nivel de investigación, así como la descripción de la muestra y los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Este capítulo será fundamental para comprender la metodología empleada en el estudio y la forma en que se abordará la relación entre los principales constructos de interés.

Finalmente, en el cuarto capítulo se expondrán los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación, lo que permitirá extraer conclusiones significativas sobre la relación entre los principios del desempeño laboral y la resistencia al cambio en el contexto específico del PRONIS en Lima durante el año 2023. Estas conclusiones servirán de base para formular recomendaciones prácticas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión de recursos humanos en el programa y, por ende, a la mejora de los servicios de salud ofrecidos a la población peruanas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, existe una constante preocupación por lograr procesos que modernicen los Estados, para ello, se aplican teorías de administración y organizacionales dirigidas al sector público, con el objeto de mejorar el desempeño de las organizaciones públicas, especialmente, en entornos tan dinámicos y cambiantes como los que se presentan actualmente (Lazo, 2023).

Los avances tecnológicos y científicos redirigen los esfuerzos para reconocer el talento humano, mejorar el progreso y generar entornos flexibles, para lo, cual es indispensable adaptarse a los cambios de los entornos organizacionales. Las transformaciones y movimientos constantes que experimenta la humanidad, provocan que las organizaciones, instituciones y la sociedad misma, se sujeten a distintas formas de cambio que las organizaciones deben asumir (Guadarrama et al., 2023).

El cambio organizacional puede considerarse como una combinación de distintas alteraciones dentro de la estructura organizativa, de tal manera, que pueda alinearse al entorno externo. Esta modificación impacta directamente en los trabajadores, quienes, a fin de cuentas, son los que deben practicar los cambios y que va a involucrar la aparición de emociones, actitudes y una resistencia frente al cambio propuesto (Guadarrama et al., 2023).

La resistencia cambio se puede definir como una actitud o un comportamiento opositor de negación o rechazo, ante situaciones de cambio que se perciben como inconvenientes o amenazas. Las causas de la resistencia al cambio

puede ser el miedo a lo desconocido, la inseguridad, la pérdida de control, la percepción de injusticia, la falta de confianza o la baja autoeficacia y se puede manifestar a manera colectiva o individual, por lo que tiene consecuencias negativas en el desempeño y bienestar de las organizaciones y sus trabajadores (Mialdea, 2023).

Por ello es importante que se considere la resistencia al cambio en las organizaciones y sobre todo en aquellas que tienen una función pública pues esta puede generar en mayor o menor medida una afectación a las políticas de cambio que se vienen implementando así como un general desacuerdo entre los trabajadores causando rechazo desagrado incertidumbre y poco entendimiento dificultando el logro de metas que en instituciones públicas afecta directamente a los ciudadanos (Gómez Álvarez, 2021).

A nivel nacional, con el objeto de afrontar los cambios sociales y lograr un estado moderno que desarrolle instituciones en entornos flexibles, es que se implementó una reforma en el sistema de recursos humanos mediante la Ley Nro. 30057, Ley de Servicio Civil (Ramírez Chipa et al., 2022) que, entre otras cosas, estableció once principios que tenían por objeto guiar el régimen exclusivo y único para aquellas personas que prestaban servicios en las entidades públicas.

De esta forma, el problema de la flexibilización que deberían tener las instituciones estatales en Perú buscó ser afrontada corrigiendo el sistema de contrataciones de personal dentro de un marco de mejora de servicio estatal al ciudadano, afianzando el rendimiento mediante individuos y profesionales competentes, en los que se valoren sus aptitudes, habilidades y capacidades, por ello, es que la Ley se fundamenta en el mérito, evaluando constantemente su clasificación, desempeño y escala en la carrera pública (Ramírez Chipa et al., 2022).

Lamentablemente, la implementación de la Ley del Servicio Civil no ha sido homogénea en las entidades estatales y tampoco la aplicación de los principios que la sostienen, especialmente, aquellos que están dirigidos a mejorar el desempeño laboral como es el principio de meritocracia, de igualdad de oportunidades y de eficacia y eficiencia, que son fundamentales para lograr trabajadores que respondan a las necesidades sociales y las metas de la organización.

Esta realidad también puede ser observada en el Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS), en la cual, es necesario analizar cuál es el nivel de la implementación de los principios de desempeño laboral que determina la Ley del Servicio Civil y si estos tienen algún tipo de injerencia en la resistencia al cambio que se viene dando en los trabajadores, los cuales, muchas veces, muestran una resistencia al cambio, evitando que se implemente de forma rápida una Ley que tiene por objeto modernizar el Estado mediante la optimización de los recursos humanos.

Por ello, en la presente investigación, se busca establecer si la implementación de los principios sobre el desempeño laboral de la Ley de Servicio Civil tiene algún tipo de relación con la resistencia al cambio que tiene los trabajadores. El resultado de la investigación permitirá que la entidad desarrolle políticas y planes para reducir la resistencia al cambio mediante la implementación óptima de estos de los principios y, con ello, beneficiar a todos los administrados de la entidad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo se relaciona la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a. ¿Cómo se relaciona la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023?
- b. ¿Cómo se relaciona la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tuvo justificación teórica, ya que tras su conclusión se incrementó el conocimiento teórico respecto a las variables "Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil" y la "Resistencia al cambio de los trabajadores". Esto permitió describir mejor la realidad problemática, ampliando la teoría existente para profundizar en el fenómeno de estudio y contribuir al desarrollo del aspecto teórico, lo que mejoró la comprensión de ambas variables.

Además, la investigación contó con justificación práctica, ya que los resultados obtenidos al finalizar el estudio permitieron conocer el nivel de resistencia al cambio presente en los trabajadores participantes, así como su relación con los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil. Esto posibilitó que la entidad objeto de estudio desarrollara planes y políticas a través de la promoción de la comunicación efectiva dentro de la organización, así como ofrecer programas de capacitación y desarrollo que ayuden a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño laboral, con ello se mejoraría la implementación de estos principios, reduciendo así la resistencia al cambio en beneficio de todos los administrados.

Desde la perspectiva social, la investigación también se justificó, ya que sus resultados contribuyeron a la reducción de la resistencia al cambio en una institución pública, la cual tiene por objeto interactuar constantemente con los administrados para cumplir las funciones que el Estado le ha asignado de tal forma que se mejore la formulación, evaluación y ejecución de los proyectos de inversión en salud a nivel nacional. Reducir la resistencia al cambio y mejorar la implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil permitió una mejor atención en beneficio de los ciudadanos del país. Además, esta investigación puede ser replicada en otras entidades públicas, lo que beneficiaría a la sociedad en general.

Finalmente, la investigación presentó una justificación metodológica, ya que al concluir el estudio se obtuvo un instrumento que podría ser aplicado en otras realidades similares, tras haber pasado por una etapa de validación y comprobación de fiabilidad, mediante el juicio de tres expertos y la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach. Asimismo, las conclusiones alcanzadas fueron fuente de información para otros investigadores, quienes pudieron considerar este estudio en sus antecedentes y comparar sus resultados, lo que contribuyó a una mejor comprensión del fenómeno y facilitó la discusión de los resultados.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación de la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Establecer la relación de la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los

factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

- b. Determinar la relación de la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Correa (2020) desarrollo una investigación que tuvo como objeto analizar la función pública uruguaya y la ética de los principios fundamentales que la sostienen, para ello se desarrolló una investigación cualitativa, de teoría fundamentada, en el que se analizó la doctrina respecto a la función pública y los principios de ética que la rigen. La investigación pudo establecer que la función pública en Uruguay se rige bajo los siguientes principios: el de servicio público, legalidad, justicia, imparcialidad, igualdad, proporcionalidad, colaboración y buena fe, información y calidad, lealtad, integridad y competencia, y responsabilidad- Estos principios tienen como objeto la implementación de un servicio dentro del Estado que erradique la corrupción y genere un aparato Estatal eficiente en beneficio de los ciudadanos, sin embargo, estos principios, difícilmente, se podrán cumplir si es que existe una regulación jurídica ética del trabajo del servidor que realiza funciones públicas, por ello, con la aprobación de un Código de Ética de la Función Pública en Uruguay y la Ley de Sanciones Nro. 17060, conocida como Ley Anticorrupción, se busca mejorar la administración pública, sancionando, con penas gravosas, a aquellos que no cumplen los principios de esta labor dentro del aparato estatal.

Sabatto (2023) hizo un análisis sobre las políticas públicas para profesionalizar y regular el empleo público en Argentina, para ello, se desarrolló una investigación cualitativa, de teoría fundamentada, en el que se analizó la doctrina y la jurisprudencia respecto a la profesionalización del empleo público, su

abordaje histórico, contexto y perspectivas. La investigación pudo establecer que la gestión de empleo público es una política estratégica estatal, por lo que la profesionalización del empleado público es imprescindible para que se mejoren los procesos administrativos en la administración pública, por tanto, es necesario para que se fortalezcan las capacidades estatales y el Estado pueda cumplir la expectativa ciudadana en materia de protección de derechos civiles, provisión de servicios y generación de valor público, entre otros. Dentro de la relevancia política de la implementación de la profesionalización del empleado público, está la preservación de criterios o principios de mérito, el cual, va a sentar las bases para que se instaure progresivamente un sistema sólido de servicio civil, es decir, la meritocracia se convierte en el medio de alto impacto para afrontar la burocracia estatal y todas sus dificultades.

Cardozo (2020) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo analizar la administración y políticas públicas estatales en América Latina y cómo se han desarrollado, a lo largo del tiempo; para ello, desarrolló una investigación cualitativa, de diseño de teoría fundamentada, con análisis documental y observación. La investigación pudo concluir que, en América Latina, se han desarrollado programas de políticas públicas a partir del servicio profesional meritocrático y que en distintos países se ha implementado recientemente, sin embargo, en Brasil ya se tiene implementado a lo largo de varias décadas. Así mismo, se pudo establecer que se ha constituido un marco de políticas públicas para los servidores públicos que debería repensarse, para hacerlo más general y menos restrictivo, es decir, que las políticas que guían al trabajador público ha seguido modelos que analizan la acción pública, sin embargo, han desconocido las identidades disciplinares, evitando acciones pertinentes para estudiar los problemas que requieren ser resueltos en la sociedad. Actualmente, persisten actitudes como el aislamiento burocrático o el anillo burocrático, que necesitan intervención gubernamental para mejorar el servicio civil en la región latinoamericana, dando paso a la meritocracia que ha tenido buenos resultados donde se la aplicado efectivamente.

Pérez (2022) desarrollo una investigación que tuvo como objeto el mapeo de las buenas prácticas metodologías y modelos en integridad y ética del servicio público, para ello, se desarrolló una investigación cualitativa, siguiendo el diseño de teoría fundamentada, análisis crítico, observación y propositivo del servicio público. La investigación pudo establecer que es necesario que se adapten las políticas que deben seguir los trabajadores públicos, para que éstas sean coherentes e íntegras y en el que los servidores públicos se comprometan, a partir de responsabilidades y normas, en el desarrollo de estrategias que se basen en el fortalecimiento de la gestión pública. También debe existir una cultura de integridad pública que se base en instituciones con apertura a esta integridad, permitiendo que los servidores públicos interactúen con la sociedad y sean promovidos, formados y convertidos en líderes mediante el principio de la meritocracia. Finalmente, también es necesario desarrollar programas de revisión eficaz de cuentas, que se basen en la participación, la supervisión de órganos adecuados, reducción de riesgos y un sistema de sanciones cuando es necesario, lo que ayudará a generar círculos virtuosos en beneficio del trabajador público y la sociedad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Verástegui (2022) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo establecer cómo se relacionaban la implementación de la Ley del Servicio Civil con la gestión de los recursos humanos de una entidad pública. Para poder lograr los objetivos de la investigación, desarrolló un estudio descriptivo, dentro del enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. En el estudio participaron 60 trabajadores que estaban bajo el Régimen Laboral 1057. Para levantar datos se utilizó la técnica de la encuesta y el análisis documental y como instrumento se usó uno de elaboración propia. La investigación estableció que para el 57 % de trabajadores había sido regular la implementación de la Ley del Servicio Civil, para el 28% había sido mala y para el 15% había estado en un nivel bueno. Así mismo, la investigación puco concluir que la implementación de la Ley

de Servicio Civil tenía una relación directa con la gestión de recursos humanos ($p=,000$; $r_s=,900$), por tanto, es importante que las organizaciones públicas gestionen las políticas, el empleo, el rendimiento, el desarrollo y las relaciones humanas para lograr que se implemente adecuadamente la Ley.

León (2022) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo establecer si los obstáculos administrativos estaban relacionados con la implementación de la Ley de Servicio Civil en una entidad pública. Para ello, se desarrolló una investigación dentro del enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada; como nivel de investigación se tuvo el correlacional, con un diseño no experimental y de tipo transversal. En la investigación se encuestó a 105 trabajadores mediante un cuestionario de elaboración propia. La investigación pudo encontrar que para el 68,6 % casi siempre los lineamientos para implementar la Ley de Servicio Civil eran eficientes, mientras que para el 13,3 % a veces lo eran. Igualmente, para el 66,7 % la implementación de la Ley era de fácil aplicación, mientras que para el 6,7 % nunca lo era. Igualmente, se halló que el 48,6 % consideraban que casi nunca la implementación de la Ley de Servicio Civil traería beneficios a los trabajadores y funcionarios, para el 23,8 % nunca los traería y únicamente para 7,6 % siempre lo haría. Finalmente, la investigación pudo concluir que la implementación de la Ley del Servicios Civil estaba relacionada con los obstáculos administrativos para su implementación ($p=,023$; $r_s=-,818$).

Rojas (2021) desarrolló una investigación que buscó analizar la Ley del Servicio Civil Nro. 30057 y su relación con el campo laboral en los servidores públicos de una universidad nacional. Para ello, desarrolló una investigación básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, en la que participaron 81 servidores públicos, a través de una encuesta y utilizando dos cuestionarios en escala del Likert. La investigación pudo encontrar que, el 49,38 % de los trabajadores tiene una buena percepción de la aplicación de la Ley Nro. 30057, para el 43,21 % la aplicación es regular, para el 4,94 % la aplicación es baja y para el 2,47 % es excelente. En relación a los principios de

meritocracia, para el 35,8 % se ha aplicado en un nivel alto, para el 44,4 % en un nivel moderado, mientras que para el 19,8 % en un nivel bajo. En relación a la igualdad de oportunidades, para 77,8 % se ha aplicado en un nivel moderado, para el 3,7 % en un nivel alto y para el 18,5 % en un nivel bajo.

2.1.3. Antecedentes locales

Moriano (2022) desarrolló una investigación que tenía como objetivo la evaluación de la implementación de la Ley del Servicio Civil para mejorar la gestión institucional de una universidad pública. Para ello, la investigación se desarrolló dentro del tipo aplicada, descriptiva y correlacional, con un diseño de tipo exploratorio no experimental, en el que participaron 96 investigados. Para recopilar datos se utilizó un cuestionario de elaboración propia. La investigación concluyó que cuando se implementa la Ley del Servicio Civil se mejoraba también la gestión institucional, así mismo, se pudo establecer que la implementación de los principios de meritocracia, ética pública y eficacia y eficiencia generan un impacto en la imagen institucional de la entidad, en la cual, se levantaron datos. Finalmente, la prueba de Correlación de Spearman estableció la existencia de un análisis correlacional lineal entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional.

Valdivia (2022) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo la identificación de las barreras y facilidades que se presentaban en una institución pública para implementar la Ley del Servicio Civil, Ley Nro 30057. Para ello, se desarrolló una investigación dentro del enfoque cualitativo, en el que se aplicaron entrevistas y se realizó una observación directa a aquellas personas que se involucraban en los procesos de implementación de la Ley. Como método de investigación se utilizó el exploratorio-descriptivo, al igual que el analítico. Para levantar datos se elaboraron cuestionarios y una ficha de análisis. Como técnica para recolectar datos también se utilizó la entrevista personal. La investigación llegó a concluir que entre las principales barreras para la implementación de la Ley

de Servicio Civil se encuentra la falta de apoyo político de la alta dirección, el desenvolvimiento y participación de los directivos de recursos humanos, cuyo equipo técnico es el que tiene la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de implementación de la nueva Ley, así mismo, se pudo establecer que cuando los servidores de la entidad no se encuentra sensibilizados, ni se les ha desarrollado una adecuada comunicación, se puede generar temor en los servidores sobre el cambio que se Está realizando evitando que este se desarrolle adecuadamente.

Cáceres (2022) presentó una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación que existía entre la resistencia al cambio y la inteligencia emocional en una institución pública. Para ello, se desarrolló una investigación dentro del enfoque cuantitativo y de tipo básica. El diseño que contempló la investigación fue no experimental-transversal, en el que participaron 60 trabajadores, a los que se les aplicó una encuesta a través de un cuestionario. Respecto a la resistencia al cambio, se encontró que el 56,7 % tenía una resistencia al cambio en el nivel regular, el 28,3 % en el nivel alto y el 1,7% en el nivel muy alto. Respecto a las dimensiones de la resistencia al cambio, se encontró en la dimensión resistencia individual, que el 41,7 % se encontraba en un nivel regular, el 31,7% en un nivel alto y el 5% en un nivel muy alto, mientras que en la resistencia organizacional se encontró que el 53,3 % se lleva en un nivel regular, el 33,3 % en un nivel alto y el 1,7 % en un nivel muy alto.

2.2 BASES TEÓRICO

2.2.1 Ley del Servicio Civil

El 4 de julio del 2013 se publicó la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057, que tenía como objeto establecer régimen exclusivo y único para aquellas personas que prestaban servicios en organizaciones públicas estatales, al igual que para aquellas personas que se encargan de la gestión de estas organizaciones estatales,

de ejercer sus potestades y prestar servicios para encargarse de ellas (*Congreso de la República*, 2013).

La finalidad de la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057, es que las organizaciones estatales logren altos niveles de eficacia y eficiencia, prestando, de manera efectiva, servicios de alta calidad, mediante un adecuado servicio civil, al igual que la promoción y desarrollo de aquellos trabajadores que integran la organización estatal (*Congreso de la República*, 2013).

Para Torres (2018), la Ley del Servicio Civil se emitió en el marco de la modernización de la gestión pública estatal, que no solamente es una preocupación del Estado peruano, sino del común de los estados a nivel mundial, buscando el logro de medidas monetarias y políticas que garanticen el crecimiento del país y reduzcan los problemas sociales, por tanto, el Estado peruano tomó acciones para replantear un rol a partir de la burocracia que se tiene en las organizaciones estatales.

Desde esta perspectiva, según Torres (2018), el Estado se fundamenta en la administración pública, la cual es considerada como el conjunto de entidades públicas que van a conformar el Estado y, mediante las cuales, se van a prestar servicios y producir bienes, atendiendo políticas y proyectos que deben articularse y, por tanto, deben estar alineados al sistema administrativo de quien gobierna. En ese sentido, se reconoce que el desempeño de las entidades públicas está relacionado con las características de los servidores públicos, quienes son parte de la burocracia estatal y el análisis de rol estratégico de la administración pública requiere de individuos que cumplan cabalmente su rol dentro de cada organización estatal.

Para Torres (2018), el desarrollo de la Ley se enmarca en la administración pública, la cual, no solamente se constituye por aquellas entidades que prestan servicios públicos, sino que también son instituciones que se dedican a formular

políticas públicas, regular y dirigir actividades, en beneficio de la comunidad, por ello, las entidades regulatorias son el núcleo estratégico del Estado, sin embargo, hay un déficit en el propio modelo burocrático, constituyéndose en un déficit de atención.

Rojas (2021) explican que la reforma del sector civil se inició con la vigencia de la Ley Nro. 30057, considerando el recurso humano como el cuarto Pilar que sostiene la modernización del Estado en el Perú y se entregó esta responsabilidad a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, que es un órgano de administración del recurso humano estatal, es decir, se le delegó la dirección de los recursos humanos en la administración pública con el objetivo de la optimización de la calidad de las organizaciones estatales en la atención pública, en el cual, debe ejercerse, de forma central, el profesionalismo, la meritocracia y la formación persistente, con el objeto de lograr que los servidores se desempeñen de forma idónea en el sector público, mediante un esfuerzo de aptitudes y competencias buscando que evolucionen de forma integral junto con la gestión de la organización estatal.

Asimismo, Rojas (2021) considera que, hoy en día, uno de los principales retos que afronta la administración pública es incorporar un nuevo régimen laboral, que tenga igualdad de condiciones a partir del mérito de los trabajadores y con una gestión que se base en metas y enfocadas en lograr una mejor atención a los ciudadanos, con el fin de que los servidores públicos presten una atención que compensen las demandas y necesidades de los ciudadanos; y se involucren en la interacción de la gestión pública y la competencia laboral. Por ello, la Ley Nro. 30057 permite que aquellos trabajadores que ingresen a este régimen tengan un mejor futuro laboral, considerando la oportunidad de ascenso, el grado de estudio, la eficiencia laboral y el profesionalismo a través de la gestión de capacidades y desarrollos, entre otros beneficios. Sin embargo, son pocas las organizaciones que se han incorporado completamente este régimen a pesar de que la Ley ya tiene 10 años de vigencia.

Para Martínez (2022) la evidencia indica la importancia de un Estado que ejerza su rol regulador de provisión de bienes y prestar servicios, así como el de promocionar condiciones de bienestar y de desarrollo adecuado para los ciudadanos. En ese contexto, cuando el Estado logre un correcto funcionamiento, entonces, se crearán las condiciones necesarias para el desarrollo social que todos necesitan.

El desarrollo del país, según Martínez (2022), requiere de Estados eficientes y efectivos y esto se vincula a la calidad de servicio civil, el cual, es fundamental para la capacidad estatal y el desempeño frente a la ciudadanía, por tanto, las entidades que van a conformar el aparato estatal, como cualquier organización, necesitan un conjunto de elementos para existir y producir los servicios y bienes que requiere la ciudadanía. En ese sentido, el recurso humano es el principal elemento en las organizaciones, especialmente a nivel Estatal, y requiere servidores preparados adecuadamente y motivados en el cumplimiento de sus funciones, para, así, lograr que el aparato estatal funcione. Por ello, la calidad del Servicio Civil va a depender de la formulación y diseño de políticas públicas y la ejecución de funciones y roles que correspondan al Estado.

2.2.2 Principios sobre desempeño laboral en la Ley del Servicio Civil

El artículo 3° de la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057, establece cuáles son los principios, sobre los cuales, se va a regir el régimen para las personas que presten servicios a las entidades públicas (*Congreso de la República*, 2013).

Los principios que se establecen en el artículo 3° de la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057 son el interés general, la eficacia y eficiencia, la igualdad de oportunidades, el mérito, provisión presupuestaria, legalidad y especialidad normativa, transparencia, rendición de cuentas de la gestión, probidad y ética pública, flexibilidad y protección contra el término arbitrario de servicio civil.

De ellos, se consideran que los principios relacionados directamente al desempeño de los trabajadores son tres (*Congreso de la República, 2013*):

2.2.2.1 Principio de eficacia y eficiencia:

A través de este principio, el Servicio Civil considera que el Estado y el establecimiento del régimen de Servicio Civil buscan lograr los objetivos estatales que se determinan en el gobierno y que estos se realicen; así mismo, la prestación de servicios públicos que el Estado requiere y se optimicen los recursos que se destinan para ello (*Congreso de la República, 2013*).

Palacios et al., (2023), describe que la nueva gestión pública ha desarrollado teorías con el objeto de que se mejore la eficacia y la eficiencia de los organismos públicos, subrayando la importancia del profesionalismo y la optimización los recursos humanos, por tanto, el sector público se convierte en un elemento fundamental para que se satisfaga las necesidades de la población, más ahora que, de manera progresiva, la utilización de servicios se incrementa constantemente, por tanto, los ciudadanos están interesados en recibir los servicios de forma eficiente y con calidad.

En ese sentido, según Palacios et al., (2023), la eficiencia se entiende como la capacidad administrativa para alcanzar y producir el mayor resultado, pero utilizando el mínimo de recursos; de esta forma, se utiliza, de manera racional y óptima, los recursos que se disponen para cumplir los objetivos que se han planteado, así mismo, la eficacia, a nivel organizacional y personal, van a medirse a través de los logros de los objetivos, es decir, para establecer que una institución o una organización es eficiente, entonces, esta debe cumplir la totalidad de los objetivos planeados como requisito mínimo.

En el sector público, de acuerdo a Palacios et al., (2023), la eficiencia y la eficacia son aspectos muy importantes, pues, este sector se ejerce con altos grados de burocracia, con operaciones que van a afectar el comportamiento y el desarrollo

de las organizaciones, muchas de ellas, con problemas organizativas que evidencia una falta de interés en que los trabajadores o los servidores públicos cumplan sus funciones y, además, presentan una capacitación escasa; por tanto, los principios de eficacia y eficiencia constituyen parte del servicio que la institución pública le brinda a la colectividad y que van a estar enmarcados, también, con otros principios como participación, transparencia, planificación y evaluación, así, toda entidad pública que busque realizar gestiones eficientes y eficaces deben administrar los recursos estatales en beneficio del Estado y se puedan modernizar y reajustar los procesos y recursos en beneficio de la comunidad.

Rodríguez et al. (2020) describe que la eficiencia está determinada por la utilización adecuada de recursos con los que una organización cuenta, es decir, que a través de la eficiencia se cumple con la planificación del tiempo establecido y los materiales que involucran la actividad o el logro de un objetivo específico, de tal manera, que se genere un buen desempeño de cada gasto. La eficiencia va a ser medida y evaluada constantemente, con el objeto de que se mejoren las estrategias y se cambien los lineamientos, si es que es necesario.

George et al. (2021) consideran que un procedimiento es eficiente cuando existe una relación con los recursos-resultados presentados favorablemente. Así, cuando se incrementa la efectividad de una acción, entonces, quiere decir que se han logrado mayor resultados, empleando los recursos que se disponen. La eficiencia viene a ser la mejor relación que se puede lograr como resultado de aplicar distintos medios para obtener un mejor resultado, por lo que deben ser evaluados todas las posibles soluciones en relación a tiempo que resultarán eficientes para obtener mayores beneficios al menor costo. Ser eficiente es un sinónimo de realizar un mejor gasto, pero sin que se reduzca la satisfacción de las necesidades de la población.

Por otro lado, Rodríguez et al. (2020) describe que la eficacia se define como la culminación del objetivo planteado por la organización, de tal manera, que

se hayan utilizado proporcionalmente los recursos en relación con las necesidades que requirieron su cumplimiento y considerando, además, el tiempo establecido para alcanzar el objetivo. La eficiencia puede ser medida considerando los resultados que se obtienen al concluir los proyectos u objetivos, pero en un plazo determinado.

George et al. (2021) considera que la eficacia está relacionada con los resultados y objetivos que se planteó una organización pero en condiciones ideales, es decir, es aquel propósito al que la organización aspira lograr en circunstancias favorables para cumplir sus objetivos, de tal manera, que se favorece al máximo la ejecución para lograr el objetivo. La eficacia va a referirse al resultado relacionado con el cumplimiento de las metas y los objetivos organizacionales, de esta forma, para que una organización sea eficaz, es necesario, que se prioricen las tareas y se realicen, de manera ordenada, aquellas que van a permitir alcanzar mejor los objetivos planteados. La eficacia es el grado, en el cual, un procedimiento o servicio va a lograrse con el mejor resultado que pueda hacerse y cuando se generan condiciones de máximo condicionamiento para lograr un fin, si esto se logra, entonces, se dice que los recursos utilizados para alcanzar este fin fueron eficaces.

Correa (2020) sostiene que la eficacia y la eficiencia es un principio de la función pública y permite la utilización de los medios idóneos para conseguir los fines de interés público que el servidor tiene a su cargo, de tal manera, que se procure lograr la mayor eficiencia en la actuación de su labor. El principio de eficiencia y eficacia es un pilar de cualquier estado constitucional, que procure tener un aparato estatal en el que el funcionamiento administrativo se desarrolla de manera de manera rápida, eficiente y ágil, alcanzando los objetivos que se traza la Constitución y las leyes, pero, al menor costo posible. La eficiencia es un principio que está relacionado con tener un resultado establecido a menor costo y en el menor tiempo, mientras que la eficacia, por su lado, está relacionada con alcanzar los objetivos trazados y que se plantearon al momento de tomar la decisión de realizar determinadas actividades.

2.2.2.2. Principio de mérito o meritocracia:

De acuerdo a la Ley del régimen del Servicio Civil la permanencia en el trabajo, acceder a los puestos laborales, progresar en ellos y mejorar la movilidad y las compensaciones que un trabajador tenga y de aquel que entre al régimen se basan en la aptitud, capacidad, desempeño y una evaluación constante para el puesto, para el cual, una persona postula o en el que se desempeñan los servidores civiles (*Congreso de la República, 2013*).

Duque (2020) explica que la meritocracia es una manera para establecer y determinar quiénes y por qué deben ocupar diferentes posiciones o cargos permanentes en las organizaciones, acceder a ellos y obtener reconocimiento. La meritocracia hace mención al mérito, al esfuerzo, al progreso individual, a la responsabilidad personal y al progreso individual como elemento importante para que un individuo acceda a distintas posiciones. por lo que es inseparable al individualismo, la libre concurrencia, la libre competencia y la igualdad ante la Ley. Algunos autores consideran a la meritocracia como el símbolo del elogio a la excelencia, es decir, es el reconocimiento al esfuerzo personal, a los méritos, la inteligencia, la formación, el esfuerzo y la dedicación.

En las organizaciones, según Duque (2020), la meritocracia es un planteamiento permisivo de mérito, que tiene una base fundamental para elegir a quienes deben acceder a ciertos puestos. Esta meritocracia competitiva se considera el resultado de la libertad individual, que busca competir, pero en igualdad de oportunidades, para que todas aquellas personas que estén compitiendo o postulen un cargo o posición dentro del capital humano de las organizaciones, lo hagan considerando sus capacidades, formación académica, talento, méritos o destrezas desarrolladas o adquiridas por las personas. Esta visión de la meritocracia está asociada a la corriente central de los pensamientos liberales que conciben la igualdad como una igualdad de oportunidades, en el que todos pueden competir en similares condiciones jurídicas.

Atria (2021) describe que la meritocracia ha adquirido bastante relevancia en la actual sociedad, logrando un fuerte apoyo porque permite que prevalezcan ventajas personales relacionadas al saber y al esfuerzo personal. El concepto de meritocracia se instauró en 1958 por Michael Young, quien escribía de forma distópica a las sociedades, presuponiendo que ellas deben triunfar lo más talentosos. Este pensamiento creó una estratificación del mérito a partir de la superación de desigualdades arraigadas en el predominio de la condición social de la persona que postula un cargo, es decir, que debe dejar de importar el origen social de una persona y debe valorarse su talento personal.

La meritocracia, para Atria (2021), es un principio fundamental que está ligado a la democracia, pues, en esta forma política de gobierno de los países, se considera a todos los hombres iguales, por tanto, la única forma que se tenga para considerar desigualdades útiles y justas está en reconocer aquellos que triunfan de la mejor manera y este reconocimiento se hace a través de la meritocracia. Actualmente, no existe ninguna teoría sobre justicia que no considere la meritocracia, pues es un principio cardinal de la justicia social, sin embargo, este principio suele ser visto como muy general o abstracto porque es un principio de Justicia entre los hombres que deben considerarse iguales.

De Francisco (2022) sostiene que la meritocracia se arraiga en la cotidianidad de la vida diaria y es parte del horizonte normativo y la visión mundial, de tal manera, que se está naturalizando; sin embargo, el camino es difícil, pues la arquitectura cognitivo emocional de la sociedad, a lo largo de su historia, no ha tenido una exigencia real de brindar igualdad de oportunidades a los ciudadanos, pues siempre ha habido una estratificación social que ha primado en la elección de quienes deben ocupar cargos a nivel social y organizacional, por tanto, la igualdad de oportunidades viene a ser el objetivo normativo fundamental de una sociedad en la que, la meritocracia, se vuelva real. Desde esta la perspectiva, es el talento lo que va a marcar la línea de salida para acceder a puestos y cargos de responsabilidad, mando o autoridad, por tanto, la misión que debe tener cualquier profesional es la

democratización de la elección de los candidatos a un puesto a través de la meritocracia real.

Por otro lado, De Francisco (2022) sostiene que entre los principales límites de la meritocracia es que esta está lejos de brindar una sociedad justa, incluso, en la mejor versión de la meritocracia, en el que el pobre y el rico tiene las mismas oportunidades de acceder a cargos, pues, a nivel psicosocial, las personas no tendrían necesidad de indignarse ni sentir compasión por aquellos que son menos talentosos, menos dotados o menos capaces, simplemente porque se considerará que ellos no son los adecuados para ocupar cargo alguno, dejando de lado otra institución constitucional que es la solidaridad, en la cual, debe reconocerse la distribución natural de capacidades y talentos a los que más necesiten, sin embargo, en la meritocracia, el que más lo necesite, si no tiene talentos, no es digno de acceder al reconocimiento.

2.2.2.3. Principio de igualdad de oportunidades.

De acuerdo a este principio establecido en la Ley, se considera que todas las reglas del régimen del Servicios Civil son impersonales, generales, públicas, objetivas y se han determinado previamente, sin que exista algún tipo de discriminación por cualquier forma, ya sea de sexo, origen, raza, religión, idioma, condición, opinión, económica o cualquier otra que se presente en el transcurso de las actividades estatales (*Congreso de la República*, 2013).

La construcción del principio de igualdad, según Granados (2021), siempre ha remitido a una serie de debates conceptuales en relación a las teorías garantistas normativas que destacan, no solamente la consideración de que todos son iguales ante la Ley y en la Ley, sino también, la de oportunidades sociales. Este es un paradigma que ha surgido de transformaciones importantes de los Estados Constitucionales ante escenarios sociales y económicos cambiantes, para diseñar un nueva institucionalidad política como elemento surgido en las estrategias

liberadoras frente al gobierno conservadores, lo cuales, mantuvieron, por muchos siglos, niveles de inequidad y desigualdad entre los grupos sociales de bajos ingresos con los de altos ingresos, sobre todo, aquellos que, tradicionalmente, siempre han sido excluidos por su condición económica o ideología entre otros.

Con la llegada de los esquemas constitucionales, Granados (2021), considera que se buscó que se reconozca el ejercicio y el goce de derechos fundamentales, constitucionalizando aquellas fuerzas vinculantes emanadas de los derechos humanos y que rigieron, no solamente la conducta política, sino también las acciones estatales a través del aspecto administrativo que las organizaciones públicas deben tener. Así, evolucionó una normativa jurisprudencial y doctrinal en materia administrativa, constitucional, penal y civil que transformó la organización jurídica y política Estatal para aplicar una dogmática en la que los ciudadanos deben gozar de las mismas oportunidades para acceder a cualquier esfera estatal, en este caso, desde el principio de la función pública, el de poder participar en igualdad de oportunidades con otras personas para acceder a puestos de trabajo o ascensos.

Lira (2020) describe que la igualdad de oportunidades para las personas, hace mención que no debe haber discriminación por cualquier índole, de esta manera, se deben adoptar medidas de acciones positivas que se orienten a compensar o evitar cualquier desventaja de las personas, para que participen plenamente en cualquier esfera Estatal, no solamente en la vida política, sino también en la vida social, laboral, económica, cultural y educacional. Esto está alineado con instrumentos internacionales promovidos por las Naciones Unidas que establecen que los Estados deben reconocer y hacer efectivo cualquier derecho sin discriminación, en función a la base de igualdad de oportunidades, permitiendo y facilitando el desarrollo social, a través de una verdadera inclusión.

La igualdad de oportunidades, para Lira (2020), implica un principio jurídico, es decir, es una norma que necesita la elaboración de aspectos precisos que se apliquen en la realidad a través de la concretización, por ese motivo, el principio

de igualdad requiere analizar cualidades de los principios jurídicos, pues es un concepto vacío, sin contenido, al no prever criterios sustantivos de comparación y, por ese motivo, la igualdad de oportunidades requiere acciones concretas para su efectivización, caso contrario será un mero ideal. Al aplicarse en la función pública, mediante acciones administrativas, para que se concrete, debe permitir una real igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

Cuando se hace mención a la igualdad de oportunidades, Hopenhayn (2022) la considera como un fundamento de la función pública, pero es necesario considerar que su institucionalización no es sencilla, pues, existe la cultura del privilegio, la cual, siempre va a entrar en tensión con la igualdad y la meritocracia que se está buscando plantear como un elemento universal de equidad, dejando de lado una sociedad que se regula por los privilegios sociales, que siempre han tenido las personas en las organizaciones. Así, una sociedad en igualdad de oportunidades valora la meritocracia, suponiendo una retribución a los esfuerzos y capacidades de las personas y teniendo todas las mismas oportunidades de acceder a puestos o trabajos en la organización, por tanto, la equidad dará paso a la vigencia de la meritocracia, evitando privilegios que impidan o traben esta igualdad de oportunidades a lo largo del ciclo de vida de los individuos y en sus diferentes ámbitos de desarrollo.

Hopenhayn (2022) ha sostenido que los privilegios a los que han estado acostumbradas las personas, siempre han reforzado condiciones de desigualdad en todas las etapas históricas de la sociedad y que cada persona la ha sentido a lo largo de su vida, es decir, al culminar su formación de capacidades y talentos, estos no se han podido traducir en un aprovechamiento de oportunidades en distintos momentos, pues otras personas privilegiadas han asumido el cargo, sin la capacidad o las capacidades que una persona, que no estaba dentro del círculo privilegiado, tenía. Esta simetría se expresaba en una desigualdad estructural y privilegios de permanencia, que evita el avance constitucional y refuerza la desigualdad que se busca erradicar.

2.2.3 Resistencia al cambio.

Según Colin y Guerrero (2022), la resistencia al cambio es considerada como una respuesta natural que tienen las personas frente a una modificación en los procesos de las organizativo o de la estructura organizacional, por lo que se plantea la necesidad de que la organización las considere antes de llevar a cabo cualquier modificación en los procedimientos de las organizaciones y, de esta manera, se reduzca esta resistencia o se minimicen sus efectos. La resistencia al cambio es un concepto que ha ido evolucionando debido a las formas en que las organizaciones buscan resolverlo y que puede ocasionar problemas, pues se puede manifestar mediante la pérdida de productividad, huelgas, sabotaje, fallas en el trabajo, aumento del ausentismo, tardanzas, baja moral, pérdida de la motivación e incluso renuncias.

Según lo explicado por Colin y Guerrero (2022), dentro de los motivos, por las cuales, surge la resistencia al cambio se tiene el entorno modificable, es decir, el momento en el que los trabajadores empiezan a realizar actividades diferentes a las que estaban acostumbrados a realizar comúnmente, de tal manera, que al cambiar algo conocido por algo desconocido actúan de manera negativa, inclusive, sin que se den cuenta de las actitudes que están teniendo. Esta manifestación la llevan a cabo de manera personal o puede ser observada también en forma grupal, por eso, es importante que las organizaciones evalúen a los trabajadores a partir de características que pueden ser modificables o cambiantes, de acuerdo a las motivaciones, contextos o la situación y, a partir de ello, desarrollen planes para esta reacción normal de los individuos frente a la incertidumbre e inseguridad de dejar lo cotidiano y cómodo por un nuevo desafío.

Para Pacheco (2023) la resistencia al cambio es considerada un fenómeno natural que se liga a cualquier proceso que requiere un cambio en las estructuras organizativas. Hace referencia a las conductas que presentan los individuos que laboran en las organizaciones, con el objeto de demorar, desacreditar o impedir que

se realice cualquier tipo de cambio o transformación en la estructura o proceso de la organización, es decir, es una oposición a la realización de cualquier cambio y se manifiesta a través de acciones y conductas que van a impedir su realización. Los efectos de la resistencia al cambio pueden ser desfavorables al desempeño y a la eficacia de las organizaciones, por consiguiente, entender el comportamiento de este fenómeno es fundamental en la gestión de las empresas.

2.2.4 Dimensiones de la resistencia al cambio

Según Pacheco (2023), la resistencia al cambio es considerada un comportamiento que es inherente cualquier persona que afronta una situación de cambio o una situación nueva, por consiguiente, para que el proceso de transformación incremente su efectividad, es necesario que se conozcan los factores que influyen de manera directa en la resistencia al cambio que tienen los trabajadores.

Según García (2005), los factores pueden agruparse en factores individuales y los factores organizacionales.

- a. Factores individuales de resistencia al cambio:** Estos factores son aquellos que se ligan a la personalidad de cada trabajador, es decir, su base se halla en las características humanas. A partir de esta dimensión se puede considerar que los seres humanos, de manera natural, van a experimentar temor frente a lo que no conocen, debido a que lo nuevo siempre tiende a parecer amenazador.

Por otro lado, los trabajadores, como cualquier persona, es una criatura de hábitos y, por tanto, se acostumbran a una forma común de actuar y relacionarse. Finalmente, las personas siempre van a tener temor a perder algo personal referente a la autoridad, estatus, poder o beneficios personales y por lo que van a experimentar

sentimientos de cambio y pérdida de control, lo cual, generará en ellos nuevos controles y nuevas órdenes.

- b. Factores organizacionales de resistencia al cambio:** Este tipo de elementos son aquellos que van a provenir directamente de la organización, en la cual, se están produciendo los cambios que generan resistencia en los trabajadores, entre ellos, pueden estar la falta de confianza que se tiene en la gestión administrativa y en aquellas personas que lideran los cambios propuestos. Por otro lado, la creencia de que los cambios no van a establecer beneficios necesarios para la organización ni para los trabajadores y que se va a incrementar cuando se tienen culturas organizacionales que van a castigar este tipo de modificaciones organizativas.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- a. Actitudes:** Predisposición de los individuos a aprender de forma estable y permanente o de forma desfavorable a partir de las evaluaciones que hace del entorno (Mengolé, 2021).
- b. Cambio organizacional:** Son los procesos de cambio dentro de las organizaciones, en la cual, estas buscan la transformación de la situación actual que presenta para lograr una situación nueva, con el objeto de que se mejore la productividad de la misma (Mengolé, 2021).
- c. Comportamiento organizacional:** Es la interrelación continua que tienen los trabajadores de una organización, ya sea entre ellos o con la propia organización, es decir, es la forma, en la cual, las personas van a comportarse, reflejar sus conductas, aprendizajes, apreciaciones y estimulaciones (Mengolé, 2021).

- d. **Cultura organizacional:** Es el conjunto de valores y creencias que la organización va a desarrollar a través de la conducta de sus integrantes (Cardoza, 2020).
- e. **Diseño organizacional:** Es el factor que determina la manera en que una organización se va a desempeñar y la forma en que las personas van a interactuar en conjunto dentro de ella, conformando una estructura (Cardoza, 2020).
- f. **Evaluación del desempeño:** En las instituciones públicas, el desempeño laboral es una medida que responde a identificar las brechas de competencias de los trabajadores de acuerdo al perfil del puesto, diseñando estrategia para mejorar, fortalecer y promover los resultados y metas planificados (Pashanasi et al., 2021).
- g. **Funcionario público:** Es aquel que ostenta un cargo público representativo o el representante político, quien que va a ejercer la función de gobierno en las organizaciones estatales, para ello, va a dirigir e intervenir en la conducción de organización, así como va a aprobar normas y políticas organizacionales (Moriano, 2022).
- h. **Ley del servicio civil:** Es una norma innovativa en el ámbito laboral, desarrollada para regular las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, con ello, se busca mejorar el servicio, la premiación de la capacidad, la preparación y el desarrollo de una carrera pública a partir de la meritocracia (Ávila, 2019).
- i. **Principios en Derecho:** Son instrumentos de avance legales que le brindan un horizonte a la Ley, con el objeto de que se mejore la ciencia del Derecho y la igualdad social. El cuerpo de la norma se somete a los principios del derecho.

- j. Principios protectores:** Son las directrices diseñadas con el objeto de proteger y amparar a los trabajadores dependientes, es decir, aquellos trabajadores de entidades públicas, de tal manera, que se favorezcan sus derechos dentro del vínculo contractual (Ávila, 2019).
- k. Puesto laboral:** Es aquel conjunto de responsabilidades y funciones que van a corresponder a una posición dentro de una organización y que debe tener ciertos requisitos para que se pueda desarrollar de forma adecuada; está adscrito a los instrumentos de gestión de la calidad (Moriano, 2022).
- l. Servidor civil de carrera:** Es aquel servidor civil que cuya labor se encuentra enmarcada en una Ley que va a determinar las relaciones de su carrera, su forma de evaluación, el ascenso y el proceso sancionador que debe seguir en caso de cometer alguna falta; igualmente, la Ley va a regular sus funciones bajo ciertos marcos normativos (Ávila, 2019).
- m. Servidor civil:** Es aquel trabajador que va a realizar funciones que se vinculan directamente con el cumplimiento de una función sustantiva y administrativa interna de la entidad estatal (Moriano, 2022).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a. La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.
- b. La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable independiente

Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.

3.2.1.1 Indicadores

- a. *Dimensión 1: Principio de meritocracia.*

- Fortalecimiento de la gestión pública.
- Disposición de servidores públicos capacitados.
- Limitación de discrecionalidad al seleccionar personal.
- Relación de concursos para cargos públicos.
- Evaluación permanente.

b. Dimensión 2: Principio de igualdad de oportunidades

- Acceso progresivo a la carrera pública.
- Mejora de remuneraciones.
- Mejora de capacitaciones.
- Mejora de compensaciones.
- Mejora seguridad social y pensiones.

c. Dimensión 3: Principio de eficacia y eficiencia

- Eficacia y eficiencia de la gestión pública.
- Cierre de brechas administrativas.
- Reducción de burocracia.
- Cumplimiento de metas y objetivos.
- Fortalecimiento de los procesos para disponer personal.

3.2.1.2 Escala para la medición de la variable

Escala categórica ordinal tomada de Moriano (2022):

- Muy bien implementado (5).
- Bien implementado (4)
- Regularmente implementado (3)
- Mal implementado (2)
- Muy mal implementado (1)

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Resistencia al cambio.

3.2.2.1 Indicadores

a. Dimensión 1: Resistencia por factores individuales.

- Factores individuales asociados al saber/conocer.
- Factores individuales asociados al hacer.
- Factores individuales asociados al querer/sentir/desear.

b. Dimensión 2: Resistencia por factores organizacionales.

- Factores organizacionales globales.
- Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio.

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

Escala categórica ordinal tomada de García (2005):

- Muy baja resistencia al cambio (5).
- Baja resistencia al cambio (4).
- Regular resistencia al cambio (3).
- Alta resistencia al cambio (2).
- Muy alta resistencia al cambio (1).

3.2.3 Cuadro de operacionalización de las variables

Para poder lograr los objetivos planteados en la investigación se han operacionalizado las variables de la siguiente forma:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.	Principios sobre desempeño laboral establecidos en el artículo 3° de la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057, que determinan los parámetros del régimen para las personas que presten servicios a las entidades públicas (Congreso de la República, 2013).	Para medir la variable se utilizará la Escala de Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil, adaptada de Moriano (2022), de 15 ítems. Esta escala tiene tres dimensiones: Principio de meritocracia, Principio de igualdad de oportunidades y el Principio de eficacia y eficiencia.	- Principio de meritocracia.	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de la gestión pública. - Disposición de servidores públicos capacitados. - Limitación de discrecionalidad al seleccionar personal. - Relación de concursos para cargos públicos. - Evaluación permanente. 	Escala categórica ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - Muy bien implementado (5). - Bien implementado (4) - Regularmente implementado (3) - Mal implementado (2) - Muy mal implementado (1)
			- Principio de igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso progresivo a la carrera pública. - Mejora de remuneraciones. - Mejora de capacitaciones. - Mejora de compensaciones. - Mejora seguridad social y pensiones. 	
Variable 2: Resistencia al cambio.	Es considerada como una respuesta natural que tienen las personas frente a una modificación en los	Para medir la variable se utilizará la Escala de Resistencia al cambio, desarrollada por García (2005), de	- Factores individuales de la resistencia al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia y eficiencia de la gestión pública. - Cierre de brechas administrativas. - Reducción de burocracia. - Cumplimiento de metas y objetivos. - Fortalecimiento de los procesos para disponer personal. 	Escala categórica ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - Muy baja resistencia al cambio (5).

procesos de las organizativo o de la estructura organizacional (Colin y Guerrero, 2022).	25 ítems. La escala esta compuesta por dos dimensiones: Los Factores individuales de la resistencia al cambio y los Factores organizacionales de la resistencia al cambio.	- Factores organizacionales de la resistencia al cambio	- Factores organizacionales globales - Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Baja resistencia al cambio (4). - Regular resistencia al cambio (3). - Alta resistencia al cambio (2). - Muy alta resistencia al cambio (1).
--	--	---	---	---

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) este enfoque cuantitativo emplea técnicas estadísticas para escoger y examinar una muestra que represente adecuadamente a una población. Su objetivo es obtener datos numéricos cuantificables y analizarlos estadísticamente.

El trabajo fue una investigación de tipo básica. De acuerdo a lo que explica Carrasco (2019) una investigación es básica cuando su desarrollo incrementa los conocimientos que se tienen sobre las variables de estudio en una realidad concreta específica, en este caso, conocer los niveles de implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley de Servicio Civil y el nivel de resistencia al cambio que presentan los trabajadores del PRONIS.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Al enmarcar el presente estudio dentro de los niveles de investigación, este se ubicó en el nivel correlacional. Hernández y Mendoza (2018) consideran que el nivel correlacional permite establecer relaciones entre dos variables en una realidad concreta y en un momento específico, de tal manera, que se puedan establecer algunas predicciones respecto a la ocurrencia de las mismas, en este caso, establecer si es que la implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil tienen algún tipo de influencia en la resistencia al cambio de los trabajadores del PRONIS.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para poder lograr los objetivos que la investigación ha planteado, es que la recopilación de datos siguió el desarrollo de una investigación no experimental, con diseño transversal de tipo relacional. Según lo descrito por Hernández y Mendoza (2018), una investigación es no experimental cuando el investigador únicamente es

un observador de las variables en estudios, sin manipularlas; es transversal, pues los datos se levantan en una sola oportunidad, es decir, en un solo corte de tiempo; y es correlacional, pues el objetivo del levantamiento de datos es establecer la relación entre dos variables en estudio, en este caso, los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil se relacionan significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores del PRONIS.

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló en las instalaciones del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) ubicado en la Av. Faustino Sánchez Carrión 465, distrito de Magdalena del Mar, departamento de Lima. El levantamiento de datos se realizó en el año 2023.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Unidades de estudio:

Como unidad de estudio se consideró a los trabajadores CAS que están bajo el Decreto Legislativo Nro. 1057.

3.7.2 Población

La población en la presente investigación estuvo conformada por la totalidad de servidores públicos del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) que laboraban en la Sede de Magdalena del Mar en el departamento de Lima y que se encontraban contratados bajo el régimen CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y que son un total de 115.

3.7.3 Muestra

Para poder establecer el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas debido a que se conoce el número de la población.

La fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

Dónde:

N	: Población	= 115 servidores públicos.
n	: Muestra	= ?
p	: Probabilidad de éxito	= 0.5
q	: Probabilidad de fracaso	= 0.5
z	: Desviación estándar	= 1.96
e	: Margen de error	= 0.05

Para poder conocer la muestra se desarrolló la fórmula

$$n = \frac{115 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(115 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 88,68$$

De esta forma se tiene que la muestra fue de 89 servidores públicos.

Como criterio de inclusión se tuvo que el servidor contaba con vínculo laboral al momento del levantamiento de datos, que se encontraba laborando bajo el régimen CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y que aceptó participar de forma voluntarias. Como criterio de exclusión se tuvo que el servidor no se encontraba laborando durante el levantamiento de datos ya sea por vacaciones o licencias.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimientos

3.8.2 Técnicas

Para recopilar los datos y lograr los resultados que buscaban en la investigación, es que se utilizó como técnica a la encuesta. Se según Hernández y Mendoza (2018), la encuesta es una técnica en al que se presentan una serie de preguntas sobre las variables que se van a medir y puede ser aplicado a amplias poblaciones y en un tiempo corto.

3.8.3 Instrumentos

Como instrumento para recolectar datos se utilizaron dos cuestionarios:

- a. Cuestionario “Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil”, adaptado de Moriano (2022) de 15 ítems.
- b. Cuestionario “Escala de Resistencia al Cambio (ERC)” adaptado de García (2005) de 25 ítems.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para el trabajo de campo en la presente investigación, se realizó lo siguiente:

- Se coordinó con los trabajadores del PRONIS para fijar fecha y hora para la aplicación de los cuestionarios.
- Al momento de aplicar los cuestionarios, se le explicó a cada trabajador los objetivos de la investigación y que la participación es voluntaria, de tal manera, que se entregó el cuestionario, únicamente, a aquellos que aceptaron participar libremente en el estudio y, para ello, firmaron su consentimiento informado.
- A cada trabajador que aceptó participar en la investigación se le otorgó un tiempo de 30 minutos aproximadamente para que desarrollen ambos cuestionarios.
- Los cuestionarios fueron numerados y luego tabulados para su análisis.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de datos y presentación de resultado se siguió este procedimiento:

- Los cuestionarios tabulados se analizaron en el programa SPSS versión 24.

- Para realizar el análisis descriptivo se hizo una sumatoria de los puntajes obtenidos en cada cuestionario y, luego, se los categorizó según los rangos de cada instrumento.
- El análisis descriptivo del cuestionario se presenta en la tesis en Tablas de frecuencia con su respectiva figura.
- Para realizar el análisis diferencial inicialmente se debió establecer si los datos tienen o no distribución normal, para ello, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov a la sumatoria de los puntajes de los instrumentos.
- Como los puntajes de los datos tuvieron distribución no normal se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

Para la interpretación de datos se realizó lo siguiente:

- Cada cuestionario, al estar en escala de Likert, permitió que se realice la suma de puntajes que luego se categorizan, según los rangos de cada instrumento.
- Estos resultados se tabularon para luego realizar un análisis descriptivo por cada una de las dimensiones y las variables en estudio.
- El resultado del análisis descriptivo se presentó en una tabla de conteo de frecuencias, que consideró también el porcentaje de los conteos.
- Cada tabla de conteo de frecuencias está acompañada de una figura, que es la representación gráfica de los datos presentados en la tabla.

- Respecto a la interpretación de los datos, cada tabla y figura se interpretan describiendo los valores cuantitativos del conteo de las frecuencias presentados en cada tabla
- En el caso del análisis inferencial, la interpretación permitió conocer la existencia de la relación de variables, la intensidad de esta relación, así como la dirección de su influencia, a partir de la significancia bilateral que arroje la prueba estadística de Correlación de Spearman.

4.3 RESULTADOS

4.3.1 Resultados descriptivos de la Variable 1 “Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.”

Tabla 1.

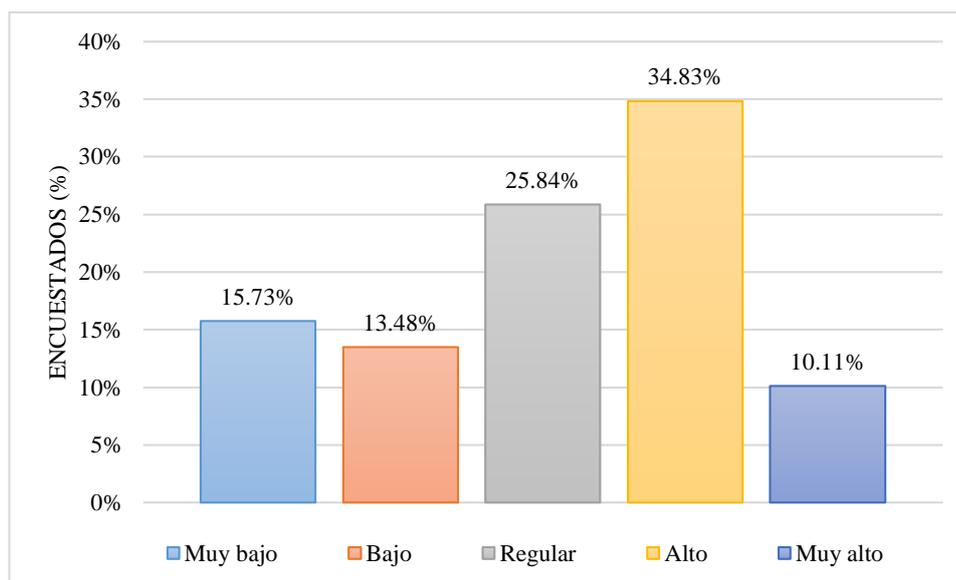
Nivel de implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	14	15,73	15,73
Bajo	12	13,48	29,21
Regular	23	25,84	55,06
Alto	31	34,83	89,89
Muy alto	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 1.

Nivel de implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 1.

Los datos presentados en la Tabla 1 y Figura 1 ofrecen una visión detallada del nivel de implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil en el tránsito de la entidad a este régimen. Comenzando con el

nivel de implementación considerado "Muy bajo", se observa que 14 casos representan aproximadamente el 15.73% de la muestra. Este resultado indica una proporción significativa de áreas en tránsito de la entidad a este régimen, donde los principios del desempeño laboral aún no se han implementado de manera efectiva o han encontrado obstáculos sustanciales para su aplicación.

El siguiente nivel, "Bajo", también muestra una presencia notable con 12 casos, lo que representa alrededor del 13.48% de la muestra. Aunque ligeramente menor que el nivel "Muy bajo", aún indica una necesidad de mejorar la implementación de los principios del desempeño laboral en estas áreas específicas en tránsito de la entidad a este régimen,

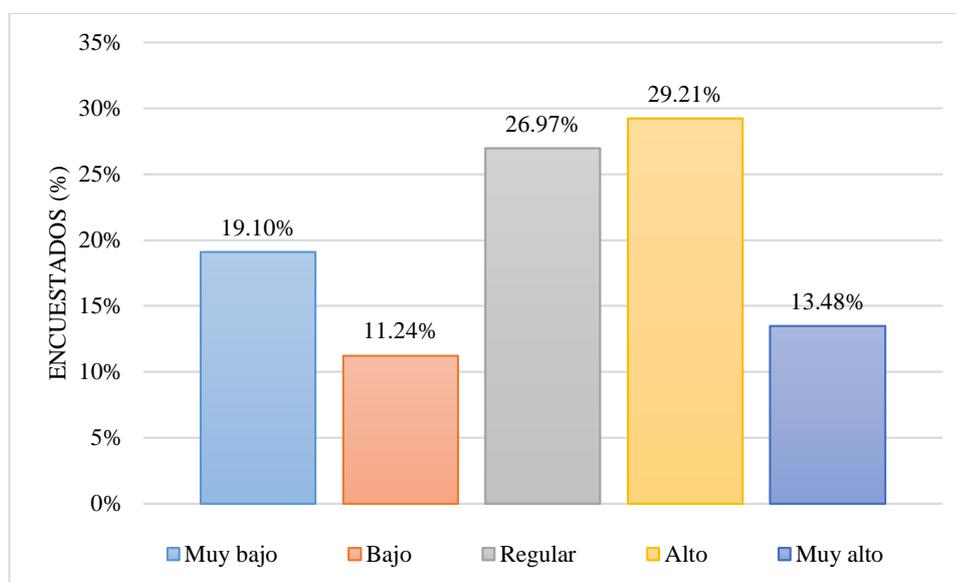
La categoría "Regular" representa el mayor número de casos con 23, lo que equivale al 25.84% de la muestra. Este resultado sugiere un nivel medio de implementación, donde los principios están siendo aplicados de manera aceptable, pero puede haber margen para mejorar la consistencia o la efectividad en ciertas áreas.

Por otro lado, los niveles de implementación "Alto" y "Muy alto" muestran resultados alentadores. Con 31 y 9 casos respectivamente, representan el 34.83% y el 10.11% de la muestra. Estos resultados indican áreas en tránsito de la entidad a este régimen, donde los principios del desempeño laboral están siendo implementados de manera sólida y efectiva, lo que sugiere un cumplimiento satisfactorio de las disposiciones de la Ley del Servicio Civil en esas áreas específicas.

Tabla 2.*Dimensión 1-Nivel de implementación del principio de meritocracia.*

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	17	19,10	19,10
Bajo	10	11,24	30,34
Regular	24	26,97	57,30
Alto	26	29,21	86,52
Muy alto	12	13,48	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 2.*Dimensión 1-Nivel de implementación del principio de meritocracia.*

Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 2.

Los datos presentados en la Tabla 2 y Figura 2 muestran el análisis de la "Dimensión 1: Principio de meritocracia" dentro de la "Variable 1: Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil". Esta dimensión se centra en evaluar cómo se implementa el principio de meritocracia en el contexto de tránsito de la entidad al régimen del Servicio Civil.

La mayoría de los casos, las personas de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, consideran que se encuentran en los niveles de implementación "Regular" y "Alto", con el 26.97% y el 29.21% respectivamente. Esto sugiere que, en una proporción significativa de áreas analizadas, el principio de meritocracia se está aplicando de manera aceptable o incluso sólida. Sin embargo, aún hay espacio para mejorar, ya que los niveles de implementación "Muy bajo" y "Bajo" con 19,10% y 11,24%, aunque menos representativos, aún muestran áreas donde el principio de meritocracia no se está aplicando adecuadamente.

En general, estos datos indican que, las personas de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, consideran que la implementación del principio de meritocracia dentro del servicio civil es mixta, con algunas áreas que lo implementan de manera efectiva y otras que necesitan mejorar. Esto subraya la importancia de continuar monitoreando y mejorando la aplicación de este principio para garantizar un proceso de selección y promoción justo y basado en el mérito dentro del servicio civil.

Tabla 3.

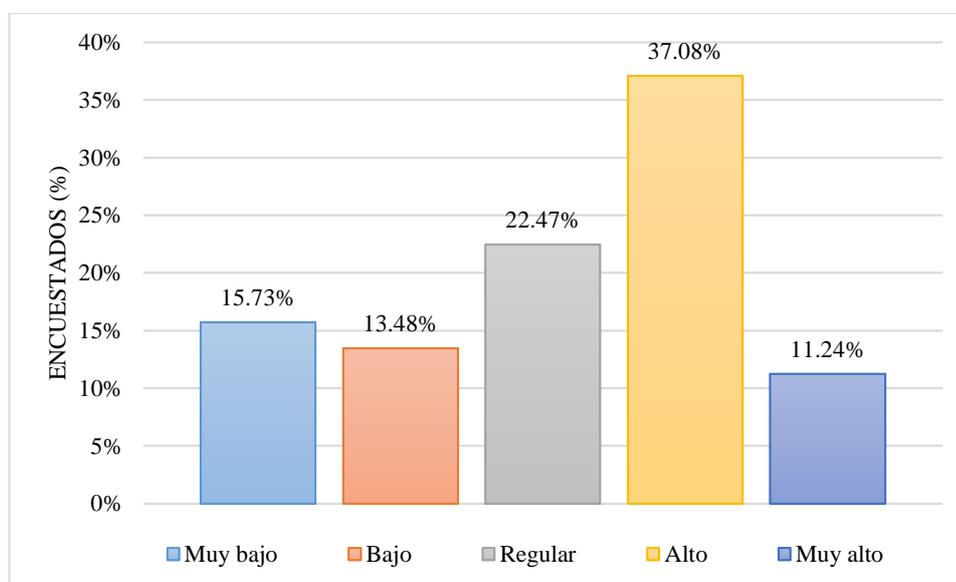
Dimensión 2-Nivel de implementación del principio de igualdad de oportunidades.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	14	15,73	15,73
Bajo	12	13,48	29,21
Regular	20	22,47	51,69
Alto	33	37,08	88,76
Muy alto	10	11,24	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 3.

Dimensión 2-Nivel de implementación del principio de igualdad de oportunidades.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 3.

Los datos proporcionados en la Tabla 3 y Figura 3 ofrecen un análisis detallado de la implementación de la "Dimensión 2: Principio de igualdad de oportunidades" dentro del marco de la "Variable 1: Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil" en las personas de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil. Estos datos están expresados en porcentajes, lo que facilita la comprensión de la distribución de los niveles de implementación en relación con el total de la muestra.

Comenzando con el nivel de implementación más bajo, "Muy bajo", Se observa que representa el 15.73% de la muestra. Este porcentaje indica que, en aproximadamente una sexta parte de las áreas analizadas en tránsito al régimen del Servicio Civil, se considera que la igualdad de oportunidades no se está implementando de manera efectiva o enfrenta desafíos sustanciales.

El nivel "Bajo" representa el 13.48% de la muestra, lo que indica que en un poco más de una décima parte de las áreas analizadas en tránsito al régimen del Servicio Civil, la implementación de la igualdad de oportunidades se considera deficiente o insuficiente.

La categoría "Regular" representa el 22.47% de la muestra, lo que sugiere que, en aproximadamente una quinta parte de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, se está implementando la igualdad de oportunidades de manera aceptable, aunque puede haber margen para mejoras en ciertos aspectos.

Por otro lado, el nivel de implementación "Alto" constituye el 37.08% de la muestra, lo que indica que, en más de un tercio de las áreas analizadas, la igualdad de oportunidades se está implementando de manera sólida y efectiva.

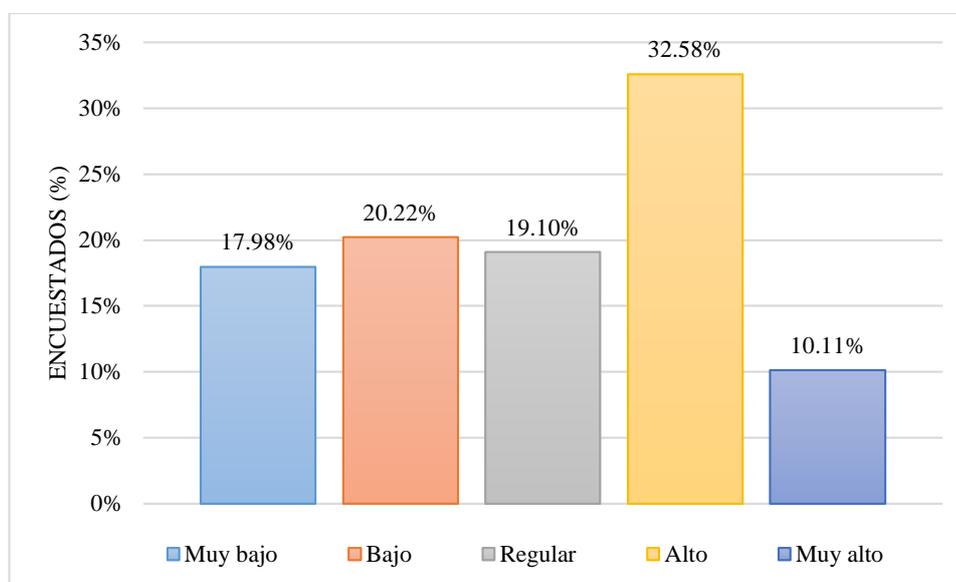
Finalmente, el nivel "Muy alto" representa el 11.24% de la muestra, lo que sugiere que, en aproximadamente una décima parte de las áreas, la igualdad de oportunidades se implementa de manera excepcionalmente bien.

Estos porcentajes proporcionan una visión clara de la distribución de la implementación del Principio de igualdad de oportunidades en el contexto del servicio civil en las personas de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, destacando las áreas donde se necesita mejorar y aquellas donde se están logrando resultados sólidos. Esto subraya la importancia de continuar monitoreando y mejorando la implementación de este principio para garantizar un trato justo y equitativo dentro del servicio civil.

Tabla 4.*Dimensión 3-Nivel de implementación del principio de eficacia y eficiencia.*

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	16	17,98	17,98
Bajo	18	20,22	38,20
Regular	17	19,10	57,30
Alto	29	32,58	89,89
Muy alto	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 4.*Dimensión 3-Nivel de implementación del principio de eficacia y eficiencia.*

Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 4.

Los datos proporcionados en la Tabla 4 y Figura 4 presentan los porcentajes de implementación de la "Dimensión 3: Principio de eficacia y eficiencia" dentro del marco de la "Variable 1: Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil" en las personas de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil. Estos porcentajes son útiles para comprender la distribución relativa de los diferentes niveles de implementación de los principios de eficacia y eficiencia en el servicio civil.

Comenzando con el nivel de implementación más bajo, "Muy bajo", se ve que representa el 17.98% de la muestra. Esto indica que aproximadamente una quinta parte de las áreas analizadas en tránsito al régimen del Servicio Civil, muestran una implementación muy deficiente de los principios de eficacia y eficiencia, lo que sugiere la necesidad de mejoras significativas en estas áreas.

El nivel "Bajo" constituye el 20.22% de la muestra, lo que indica que un poco más de una quinta parte de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, presentan una implementación baja de estos principios. Aunque ligeramente mejor que el nivel "Muy bajo", aún señala un área significativa que requiere atención y mejora.

La categoría "Regular" representa el 19.10% de la muestra, lo que sugiere que aproximadamente una quinta parte de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, muestran una implementación aceptable de los principios de eficacia y eficiencia. Sin embargo, podría haber margen para mejoras para asegurar una aplicación más consistente y efectiva.

Por otro lado, el nivel de implementación "Alto" constituye el 32.58% de la muestra, lo que indica que más de un tercio de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil muestran una implementación sólida de estos principios. Esto sugiere que, en una proporción significativa de áreas, los principios de eficacia y eficiencia se están aplicando de manera satisfactoria.

Finalmente, el nivel "Muy alto" representa el 10.11% de la muestra, lo que indica que aproximadamente una décima parte de las áreas en tránsito al régimen del Servicio Civil, presentan una implementación excepcionalmente buena de estos principios, lo que es alentador, pero aún muestra margen para mejoras en otras áreas.

4.3.2 Resultados descriptivos de la Variable 2 “Resistencia al cambio.”

Tabla 5.

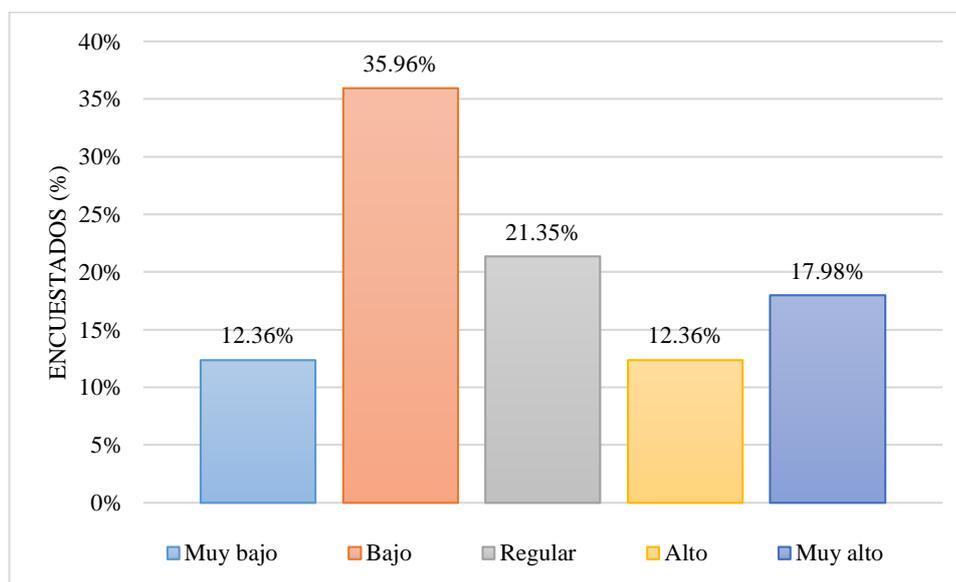
Nivel de resistencia al cambio.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	11	12,36	12,36
Bajo	32	35,96	48,31
Regular	19	21,35	69,66
Alto	11	12,36	82,02
Muy alto	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 5.

Nivel de resistencia al cambio.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 5.

Los datos presentados en la Tabla 5 y Figura 5 proporcionan una visión detallada de cómo se percibe y se manifiesta la resistencia al cambio en el contexto de la "Variable 1: Resistencia al cambio". Estos datos se expresan en porcentajes,

lo que facilita la comprensión de la distribución relativa de los diferentes niveles de resistencia al cambio dentro de las organizaciones del servicio civil.

El nivel más común de resistencia al cambio es el nivel "Bajo", que representa aproximadamente el 35,96% de los casos. Esto indica que una proporción considerable de organizaciones del servicio civil enfrenta desafíos significativos para adaptarse a los cambios en su entorno. Esta alta proporción podría sugerir que existe una resistencia generalizada dentro de estas organizaciones, lo que podría obstaculizar su capacidad para evolucionar y responder eficazmente a las demandas cambiantes.

El nivel "Regular", que representa alrededor del 21,35% de los casos, sugiere que algunas organizaciones muestran una resistencia moderada al cambio. Aunque no tan pronunciada como en el nivel "Bajo", esta resistencia aún puede representar un desafío importante para el progreso y la innovación dentro de estas organizaciones.

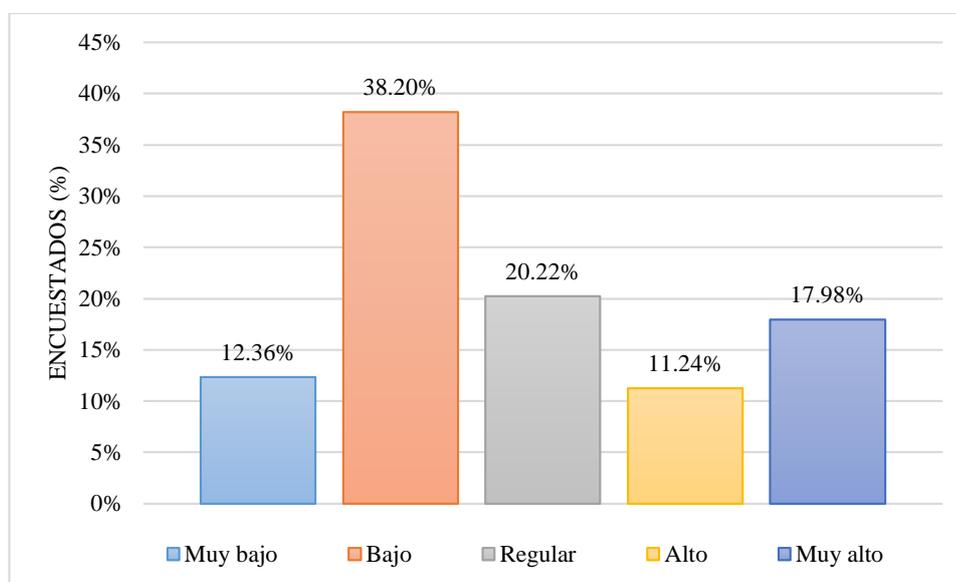
Por otro lado, los niveles "Muy bajo" y "Alto" representan el 12,36% en cada uno de los casos cada uno, lo que indica que hay algunas organizaciones que muestran una resistencia extrema al cambio, mientras que otras parecen haber abordado con éxito esta resistencia.

El nivel "Muy alto", que representa casi el 18% de los casos, muestra que algunas organizaciones están sobresaliendo en su capacidad para adaptarse y responder al cambio de manera efectiva. Esto puede deberse a una cultura organizativa receptiva al cambio, liderazgo efectivo o procesos bien establecidos para gestionar la transición.

Tabla 6.*Dimensión 1-Resistencia asociada a factores individuales.*

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	11	12,36	12,36
Bajo	34	38,20	50,56
Regular	18	20,22	70,79
Alto	10	11,24	82,02
Muy alto	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 6.*Dimensión 1-Resistencia asociada a factores individuales.*

Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 6.

Los datos presentados en la Tabla 6 y Figura 6 ofrecen una comprensión detallada de la "Dimensión 1: Resistencia asociada a factores individuales" dentro de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos están expresados en porcentajes, lo que permite una evaluación clara de la distribución de los diferentes niveles de resistencia asociada a factores individuales en las organizaciones.

El nivel más predominante de resistencia es el nivel "Bajo", que representa aproximadamente el 38.20% del total. Este hallazgo sugiere que una proporción significativa de la resistencia al cambio dentro de las organizaciones está influenciada por factores a nivel individual. Esto podría incluir la falta de disposición de los empleados para adaptarse a nuevos métodos o la percepción negativa hacia el cambio en sí mismo.

Por otro lado, el nivel "Regular" constituye alrededor del 20.22% del total, lo que indica que aún hay una proporción considerable de resistencia asociada a factores individuales en las organizaciones, aunque a un nivel más moderado en comparación con el nivel "Bajo".

El nivel "Muy bajo" representa el 12.36% del total, lo que sugiere que algunas organizaciones han logrado minimizar la resistencia asociada a factores individuales de manera efectiva, quizás a través de estrategias de gestión del cambio o un entorno de trabajo que fomenta la adaptabilidad y la aceptación del cambio.

Mientras tanto, los niveles "Alto" y "Muy alto" representan el 11.24% y el 17.98% del total respectivamente, lo que indica que algunas organizaciones enfrentan niveles significativos de resistencia al cambio asociada a factores individuales. Estos hallazgos resaltan la importancia de comprender y abordar las preocupaciones y resistencias individuales al cambio dentro de las organizaciones para facilitar una transición suave y exitosa.

Estos porcentajes proporcionan una imagen clara de la prevalencia y la variedad de resistencia asociada a factores individuales dentro de las organizaciones, destacando la necesidad de implementar estrategias efectivas de gestión del cambio para promover una cultura organizativa más adaptable y receptiva.

Tabla 7.

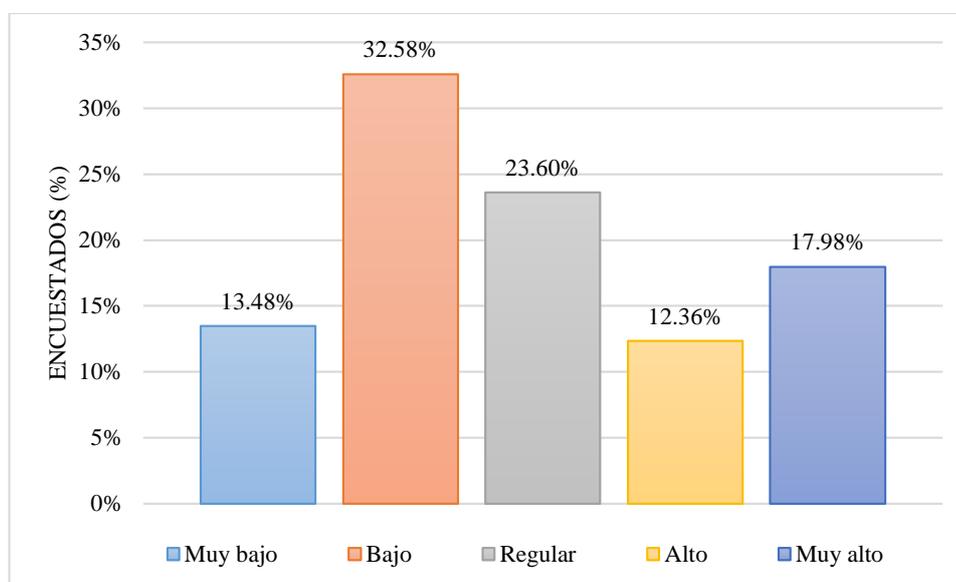
Sub Dimensión 1-Resistencia asociada al saber/conocer de los factores individuales.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	12	13,48	13,48
Bajo	29	32,58	46,07
Regular	21	23,60	69,66
Alto	11	12,36	82,02
Muy alto	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 7.

Sub Dimensión 1-Resistencia asociada al saber/conocer de los factores individuales.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 7.

Los datos presentados en la Tabla 7 y Figura 7 proporcionan una visión detallada de la "Subdimensión 1: Resistencia asociada al saber/conocer" dentro de la "Dimensión 1: Resistencia asociada a factores individuales" de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos están expresados en porcentajes, lo que facilita la comprensión de la distribución de los diferentes niveles de resistencia asociada al conocimiento o saber en las organizaciones.

El nivel más predominante de resistencia asociada al saber/conocer es el nivel "Bajo", que representa aproximadamente el 32.58% del total. Esto sugiere que una proporción significativa de la resistencia al cambio dentro de las organizaciones está relacionada con la falta de comprensión o conocimiento adecuado sobre los cambios propuestos. Esto puede incluir la falta de información sobre los objetivos del cambio, los beneficios esperados o cómo se implementarán los cambios en el trabajo diario.

El nivel "Regular" constituye alrededor del 23.60% del total, lo que indica que aún hay una proporción considerable de resistencia asociada al conocimiento en las organizaciones, aunque a un nivel más moderado en comparación con el nivel "Bajo". Esto puede sugerir que algunas organizaciones tienen un conocimiento parcial o inconsistente sobre los cambios propuestos, lo que contribuye a la resistencia.

El nivel "Muy bajo" representa el 13.48% del total, lo que indica que algunas organizaciones han logrado minimizar la resistencia asociada al saber/conocer de manera efectiva. Esto puede ser resultado de una comunicación clara y efectiva sobre los cambios propuestos, así como de programas de capacitación para garantizar que los empleados comprendan completamente los cambios y estén preparados para adaptarse.

Mientras tanto, los niveles "Alto" y "Muy alto" representan el 12.36% y el 17.98% del total respectivamente, lo que indica que algunas organizaciones enfrentan niveles significativos de resistencia al cambio asociada al conocimiento. Esto sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la capacitación para abordar estas preocupaciones y promover una mayor comprensión y aceptación de los cambios propuestos.

Tabla 8.

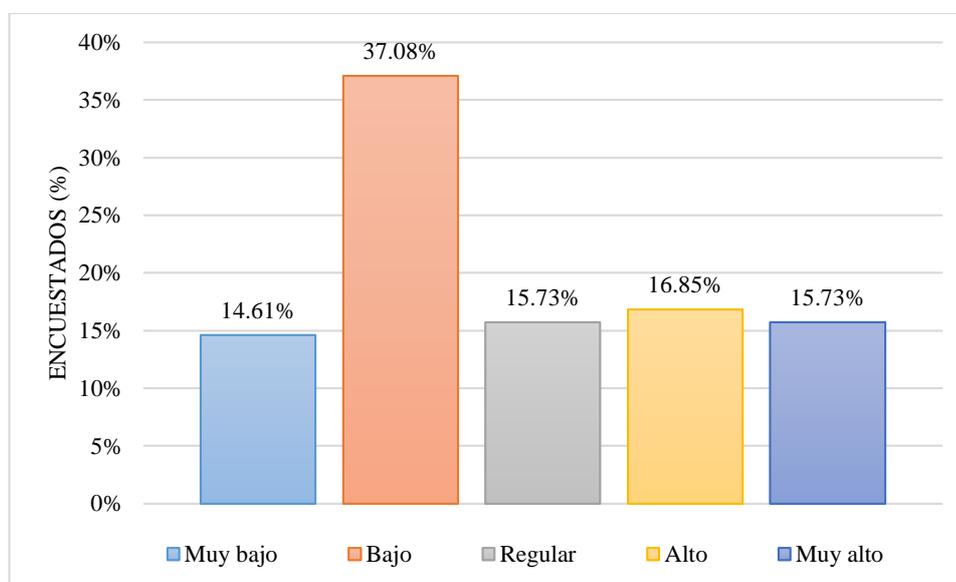
Sub Dimensión 2-Resistencia asociada al hacer de los factores individuales.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	13	14,61	14,61
Bajo	33	37,08	51,69
Regular	14	15,73	67,42
Alto	15	16,85	84,27
Muy alto	14	15,73	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 8.

Sub Dimensión 2-Resistencia asociada al hacer de los factores individuales.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 8.

Los datos presentados en la Tabla 8 y Figura 8 proporcionan una comprensión detallada de la "Subdimensión 2: Resistencia asociada al hacer" dentro de la "Dimensión 1: Resistencia asociada a factores individuales" de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos, expresados en porcentajes, ofrecen información valiosa sobre cómo los factores relacionados con las acciones individuales influyen en la resistencia al cambio dentro de las organizaciones.

El nivel más predominante de resistencia asociada al hacer es el nivel "Bajo", representando aproximadamente el 37.08% del total. Esto sugiere que una proporción significativa de la resistencia al cambio dentro de las organizaciones está vinculada a la acción o la falta de acción por parte de los individuos. Esta resistencia podría manifestarse en forma de apatía hacia los cambios propuestos o una falta de compromiso con su implementación.

El nivel "Alto" y el nivel "Muy alto" representan el 16.85% y el 15.73% del total, respectivamente. Esto indica que una proporción considerable de la resistencia asociada al hacer en las organizaciones se manifiesta como una oposición activa o una falta de cooperación hacia los cambios propuestos. Estos niveles más altos de resistencia pueden obstaculizar significativamente los esfuerzos de cambio y requerirán estrategias adicionales para abordarlos.

Por otro lado, los niveles "Muy bajo" y "Regular" representan el 14.61% y el 15.73% del total, respectivamente. Estos porcentajes sugieren que en la organización se ha logrado minimizar la resistencia asociada al hacer de manera efectiva o experimentan niveles moderados de resistencia en este aspecto.

Estos porcentajes proporcionan una visión detallada de cómo las acciones individuales influyen en la resistencia al cambio dentro de las organizaciones. Destacan la importancia de abordar la resistencia al cambio no solo a través de la comunicación y la capacitación, sino también mediante la promoción de la participación y el compromiso de los individuos en el proceso de cambio.

Tabla 9.

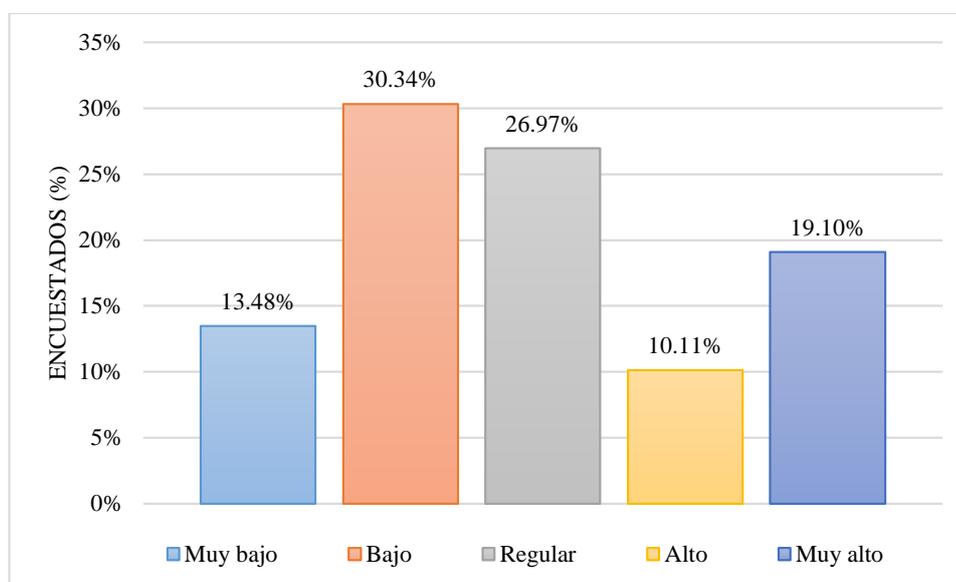
Sub Dimensión 3-Resistencia asociada al querer/sentir/desear de los factores individuales.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	12	13,48	13,48
Bajo	27	30,34	43,82
Regular	24	26,97	70,79
Alto	9	10,11	80,90
Muy alto	17	19,10	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 9.

Sub Dimensión 3-Resistencia asociada al querer/sentir/desear de los factores individuales.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 9.

Los datos presentados en la Tabla 9 y Figura 9 ofrecen una visión detallada de la "Subdimensión 3: Resistencia asociada al querer/sentir/desear" dentro de la "Dimensión 1: Resistencia asociada a factores individuales" de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos, expresados en porcentajes, proporcionan información importante sobre cómo los factores emocionales y motivacionales influyen en la resistencia al cambio dentro de las organizaciones.

El nivel más predominante de resistencia asociada al querer/sentir/desear es el nivel "Regular", representando aproximadamente el 26.97% del total. Esto sugiere que una proporción significativa de la resistencia al cambio dentro de las organizaciones está relacionada con las emociones y deseos de los individuos. Esta resistencia puede manifestarse en forma de temor al cambio, ansiedad o simplemente una falta de entusiasmo hacia los cambios propuestos.

El nivel "Bajo" también es notable, representando el 30.34% del total. Esto indica que una cantidad considerable de individuos dentro de las organizaciones pueden tener una actitud relativamente positiva hacia el cambio, lo que puede ayudar a facilitar su implementación.

Los niveles "Muy bajo" y "Muy alto" representan el 13.48% y el 19.10% del total, respectivamente. Estos porcentajes sugieren que algunas organizaciones han logrado minimizar la resistencia asociada al querer/sentir/desear de manera efectiva, mientras que otras enfrentan desafíos significativos en este aspecto.

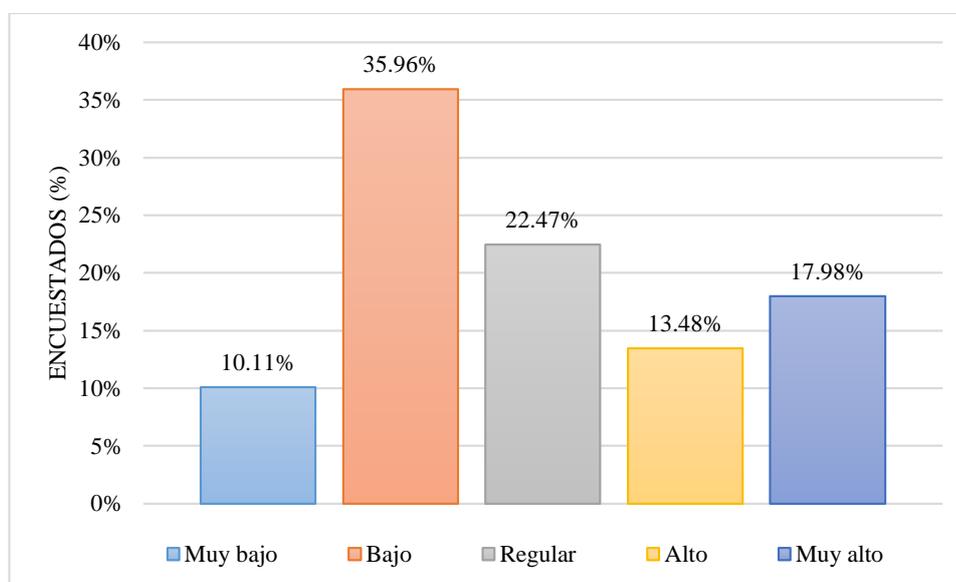
El nivel "Alto", aunque menos común, aún representa el 10.11% del total. Esto indica que algunos individuos pueden experimentar una resistencia emocional significativa hacia el cambio, lo que puede dificultar su aceptación y adaptación.

Estos porcentajes subrayan la importancia de comprender y abordar los factores emocionales y motivacionales que contribuyen a la resistencia al cambio dentro de las organizaciones. Identificar las preocupaciones y emociones subyacentes de los empleados y trabajar para abordarlas puede ser importante para fomentar una cultura organizativa más receptiva y adaptable al cambio.

Tabla 10.*Dimensión 2-Resistencia asociada a factores organizacionales.*

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	9	10,11	10,11
Bajo	32	35,96	46,07
Regular	20	22,47	68,54
Alto	12	13,48	82,02
Muy alto	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 10.*Dimensión 2-Resistencia asociada a factores organizacionales.*

Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 10.

Los datos de la Tabla 10 y Figura 10 proporcionan una comprensión detallada de la "Dimensión 2: Resistencia asociada a factores organizacionales" dentro del marco de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos están expresados en porcentajes y ofrecen información valiosa sobre cómo los factores internos de una organización pueden influir en la resistencia al cambio.

El nivel más predominante de resistencia asociada a factores organizacionales es el nivel "Bajo", que representa aproximadamente el 35.96% del total. Esto sugiere que una proporción significativa de la resistencia al cambio dentro de las organizaciones está vinculada a aspectos relacionados con la estructura, la cultura o los procesos internos de la organización. Esta resistencia puede manifestarse en forma de burocracia, falta de recursos o resistencia pasiva a los cambios propuestos.

El nivel "Regular" también es notable, constituyendo alrededor del 22.47% del total. Esto indica que algunas organizaciones experimentan niveles moderados de resistencia asociada a factores organizacionales, lo que puede indicar áreas donde se necesita mejorar la agilidad y la capacidad de adaptación.

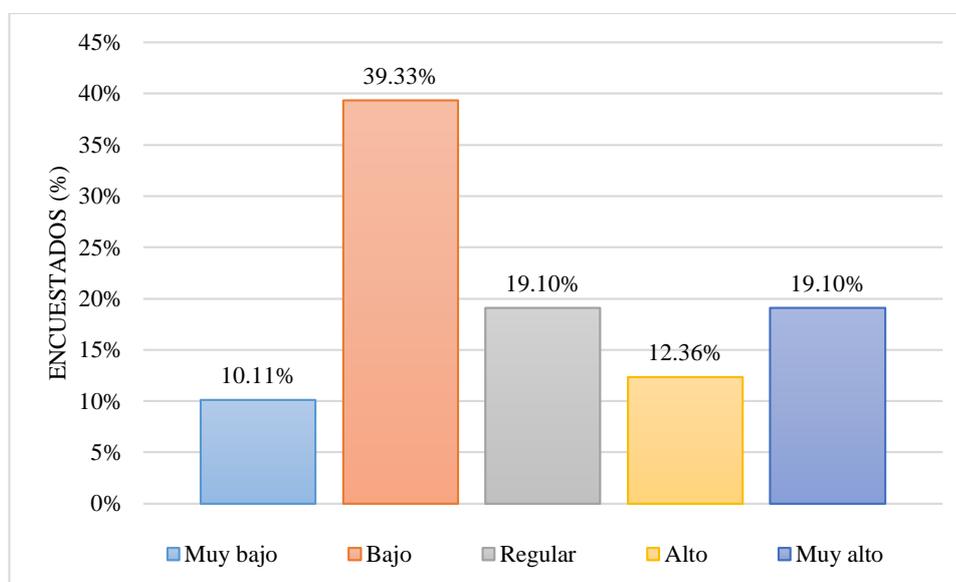
Los niveles "Muy bajo" y "Muy alto" representan el 10.11% y el 17.98% del total, respectivamente. Esto sugiere que algunas organizaciones han logrado minimizar la resistencia asociada a factores organizacionales de manera efectiva, mientras que otras enfrentan desafíos significativos en este aspecto. El nivel "Alto", aunque menos común, aún representa el 13.48% del total, lo que indica que algunas organizaciones enfrentan obstáculos más sustanciales debido a sus estructuras o culturas organizativas.

Estos porcentajes resaltan la importancia de abordar los factores internos de una organización que pueden contribuir a la resistencia al cambio. Identificar y abordar las barreras organizacionales puede ser esencial para facilitar una implementación más suave y efectiva de los cambios propuestos, promoviendo así una cultura organizativa más ágil y adaptable.

Tabla 11.*Sub Dimensión 1-Resistencia global de los factores organizacionales.*

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	9	10,11	10,11
Bajo	35	39,33	49,44
Regular	17	19,10	68,54
Alto	11	12,36	80,90
Muy alto	17	19,10	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 11.*Sub Dimensión 1-Resistencia global de los factores organizacionales.*

Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 11.

Los datos presentados en la Tabla 11 y Figura 11 ofrecen una perspectiva detallada de la "Subdimensión 1: Resistencia global" dentro de la "Dimensión 2: Resistencia asociada a factores organizacionales" de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos, expresados en porcentajes, son fundamentales para comprender cómo los diversos factores organizacionales influyen en la resistencia general al cambio dentro de una organización.

El nivel más predominante de resistencia global es el nivel "Bajo", que representa aproximadamente el 39.33% del total. Esto sugiere que la mayoría de las organizaciones experimentan cierto grado de resistencia al cambio, pero esta resistencia generalmente se considera manejable. Es posible que estas organizaciones cuenten con estructuras organizativas flexibles o una cultura que fomente la adaptabilidad, lo que facilita la aceptación y la implementación de cambios.

El nivel "Regular" y el nivel "Muy alto" representan cada uno alrededor del 19.10% del total. Esto indica que hay una cantidad significativa de organizaciones que experimentan niveles moderados o extremadamente altos de resistencia al cambio en general. Estas organizaciones pueden enfrentar desafíos considerables para implementar cambios exitosos debido a barreras organizacionales más profundas o una cultura resistente al cambio.

El nivel "Muy bajo" y el nivel "Alto" representan el 10.11% y el 12.36% del total, respectivamente. Estos porcentajes sugieren que algunas organizaciones han logrado minimizar la resistencia global de manera efectiva, mientras que otras enfrentan desafíos significativos en este aspecto. El nivel "Alto" indica que algunas organizaciones pueden tener una resistencia general más marcada debido a problemas subyacentes en la estructura o cultura organizacional.

Estos porcentajes resaltan la importancia de evaluar y abordar la resistencia al cambio en todas sus formas, tanto a nivel individual como organizacional. Identificar las áreas donde la resistencia es más pronunciada puede ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias más efectivas para superar estos desafíos y promover una implementación exitosa de cambios en el entorno laboral.

Tabla 12.

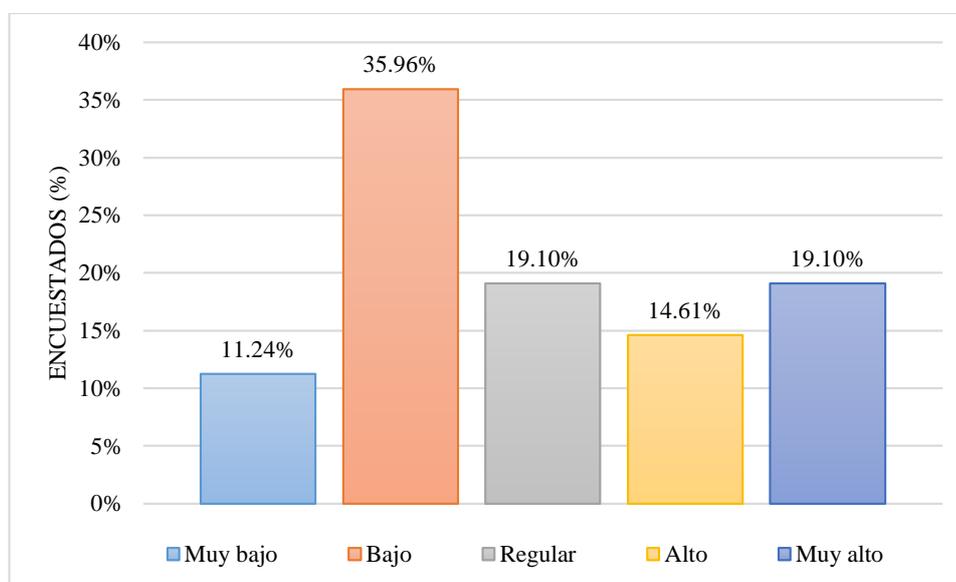
Sub Dimensión 2-Resistencia al proyecto de cambio de los factores organizacionales.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Muy bajo	10	11,24	11,24
Bajo	32	35,96	47,19
Regular	17	19,10	66,29
Alto	13	14,61	80,90
Muy alto	17	19,10	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 12.

Sub Dimensión 2-Resistencia al proyecto de cambio de los factores organizacionales.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 12.

Los datos presentados en la Tabla 12 y Figura 12 ofrecen una visión detallada de la "Subdimensión 2: Resistencia al proyecto de cambio" dentro de la "Dimensión 2: Resistencia asociada a factores organizacionales" de la "Variable 2: Resistencia al cambio". Estos datos, expresados en porcentajes, son fundamentales para comprender cómo los factores relacionados con el proyecto de cambio específico influyen en la resistencia dentro de una organización.

El nivel más predominante de resistencia al proyecto de cambio es el nivel "Bajo", que representa aproximadamente el 35.96% del total. Esto sugiere que la mayoría de las organizaciones experimentan cierta resistencia al cambio en relación con proyectos específicos, pero en general, esta resistencia se considera manejable. Es posible que estas organizaciones cuenten con procesos bien definidos para la gestión del cambio, lo que facilita la aceptación y la implementación exitosa de los proyectos.

El nivel "Regular" y el nivel "Muy alto" representan cada uno alrededor del 19.10% del total. Esto indica que hay una cantidad significativa de organizaciones que experimentan niveles moderados o extremadamente altos de resistencia en relación con proyectos de cambio específicos. Estas resistencias pueden ser causadas por diversos factores, como la falta de comunicación efectiva, la resistencia al cambio arraigada en la cultura organizacional o la percepción negativa hacia el proyecto en sí mismo.

El nivel "Muy bajo" y el nivel "Alto" representan el 11.24% y el 14.61% del total, respectivamente. Estos porcentajes sugieren que algunas organizaciones han logrado minimizar la resistencia al proyecto de cambio de manera efectiva, mientras que otras enfrentan desafíos significativos en este aspecto. El nivel "Alto" indica que algunas organizaciones pueden enfrentar resistencia particularmente fuerte en relación con proyectos de cambio específicos, lo que puede requerir estrategias adicionales de gestión del cambio para superar.

Estos porcentajes subrayan la importancia de evaluar y abordar la resistencia al cambio en relación con proyectos específicos dentro de una organización. Identificar las causas subyacentes de esta resistencia y desarrollar estrategias específicas para abordarlas puede ser fundamental para el éxito de los proyectos de cambio y el progreso de la organización en su conjunto.

4.3.3 Resultados descriptivos de los ítems de la Variable 1 “Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil.”

4.3.3.1. Dimensión 1 – Principio de meritocracia.

Tabla 13.

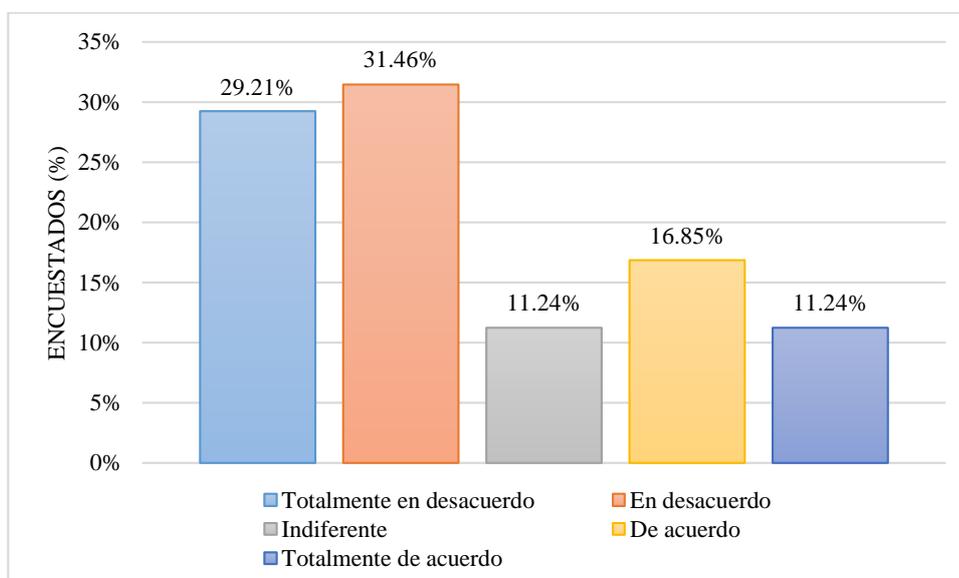
Ítem 1 - La meritocracia que se aplica en PRONIS fortalece en general la gestión pública de esta institución.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	26	29,21	29,21
En desacuerdo	28	31,46	60,67
Indiferente	10	11,24	71,91
De acuerdo	15	16,85	88,76
Totalmente de acuerdo	10	11,24	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 13.

Ítem 1 - La meritocracia que se aplica en PRONIS fortalece en general la gestión pública de esta institución.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 13.

La Tabla 13 y la Figura 13 presentan datos sobre la percepción de los encuestados acerca de si la meritocracia aplicada en PRONIS fortalece la gestión pública de la institución.

En cuanto a los porcentajes, se puede observar que el 29.21% de los encuestados indicaron estar "Totalmente en desacuerdo" con esta afirmación, mientras que un porcentaje ligeramente mayor, el 31.46%, expresó estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una parte significativa de los encuestados tiene reservas o incluso una percepción negativa sobre la efectividad de la meritocracia en fortalecer la gestión pública en PRONIS.

Por otro lado, el 11.24% de los encuestados indicaron estar "Indiferentes" respecto a esta afirmación, lo que sugiere que no tienen una opinión clara o firme al respecto. Mientras tanto, el 16.85% indicó estar "De acuerdo" y otro 11.24% indicó estar "Totalmente de acuerdo", lo que suma un 28.09% de los encuestados que perciben que la meritocracia sí contribuye al fortalecimiento de la gestión pública en PRONIS.

Estos datos revelan una diversidad de opiniones, pero muestran que una parte considerable de los encuestados no ve una contribución clara de la meritocracia en la mejora de la gestión pública de PRONIS.

Tabla 14.

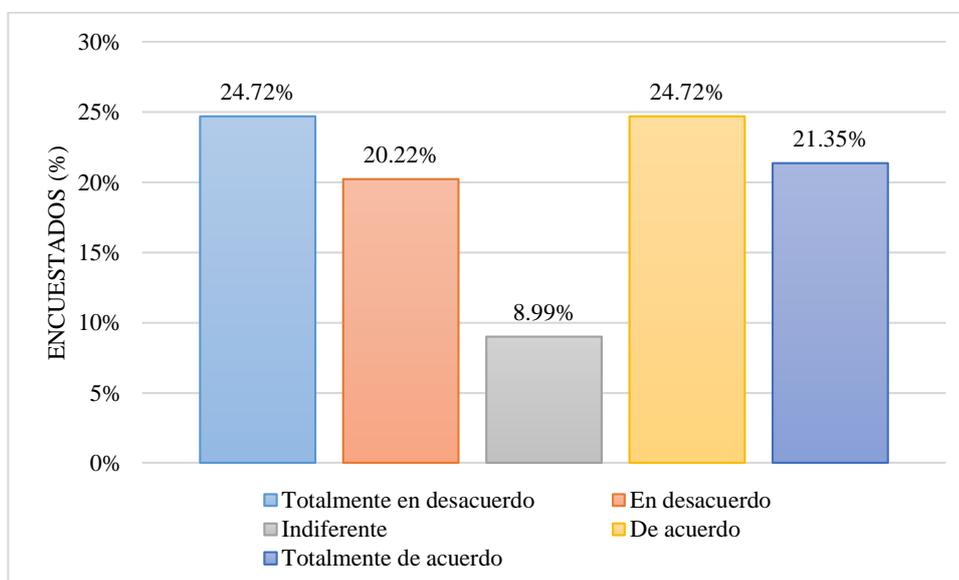
Ítem 2 - La existencia de una línea de carrera en PRONIS permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	22	24,72	24,72
En desacuerdo	18	20,22	44,94
Indiferente	8	8,99	53,93
De acuerdo	22	24,72	78,65
Totalmente de acuerdo	19	21,35	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 14.

Ítem 2 - La existencia de una línea de carrera en PRONIS permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 14.

Los datos de la Tabla 14 y la Figura 14 muestran la percepción de los encuestados sobre si la existencia de una línea de carrera en PRONIS permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.

Observando los porcentajes, se ve que un 24.72% de los encuestados indicaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 20.22% expresó estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados no cree que la existencia de una línea de carrera en PRONIS conduzca a tener servidores públicos de mayor calidad y competencia.

Por otro lado, un 24.72% indicó estar "De acuerdo" y un 21.35% indicó estar "Totalmente de acuerdo", lo que suma un 46.07% de los encuestados que perciben que la existencia de una línea de carrera en PRONIS sí permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.

El 8.99% de los encuestados indicó estar "Indiferente" respecto a esta afirmación, lo que sugiere que no tienen una opinión clara al respecto.

Estos datos muestran una división de opiniones, pero revelan que una parte significativa de los encuestados sí cree que la existencia de una línea de carrera en PRONIS tiene un impacto positivo en la calidad y competencia de los servidores públicos.

Tabla 15.

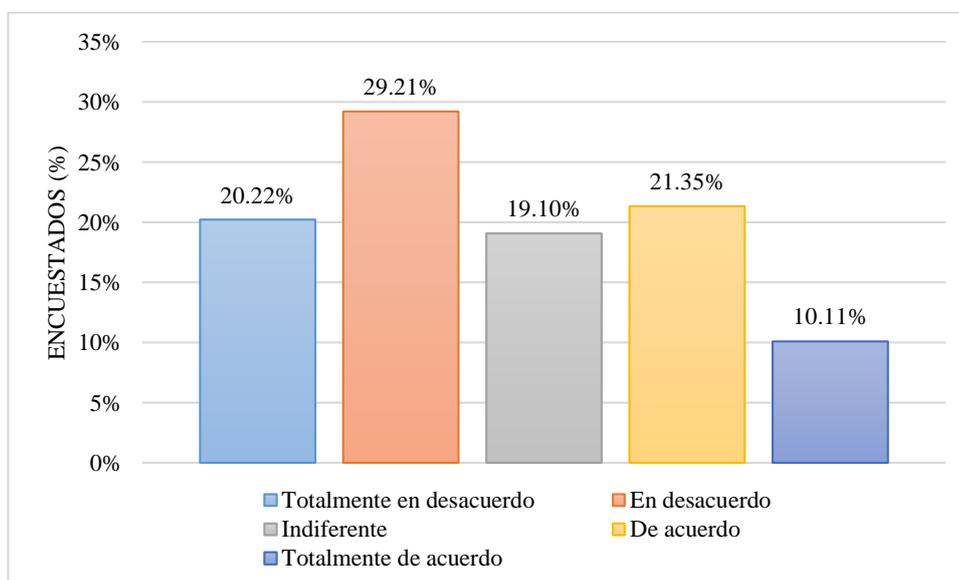
Ítem 3 - La meritocracia aplicada en PRONIS limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función pública.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	18	20,22	20,22
En desacuerdo	26	29,21	49,44
Indiferente	17	19,10	68,54
De acuerdo	19	21,35	89,89
Totalmente de acuerdo	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 15.

Ítem 3 - La meritocracia aplicada en PRONIS limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función pública.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 15.

Los datos de la Tabla 15 y la Figura 15 ofrecen una visión de la percepción de los encuestados sobre si la meritocracia aplicada en PRONIS limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función pública.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 29.21% de los encuestados expresaron estar "En desacuerdo", mientras que el 20.22% indicaron estar "Totalmente en desacuerdo". Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados no percibe que la meritocracia aplicada en PRONIS logre limitar la discrecionalidad y seleccionar al mejor personal.

Por otro lado, el 21.35% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y el 10.11% indicaron estar "Totalmente de acuerdo", sumando un 31.46% que ve que la meritocracia sí limita la discrecionalidad y permite la selección del mejor personal para ejercer sus funciones públicas.

El 19.10% de los encuestados se mostraron "Indiferentes", lo que sugiere que no tienen una opinión clara al respecto.

En general, estos datos revelan una división de opiniones sobre si la meritocracia aplicada en PRONIS realmente logra limitar la discrecionalidad y seleccionar al mejor personal, con una parte considerable de los encuestados que no están convencidos de que este sea el caso

Tabla 16.

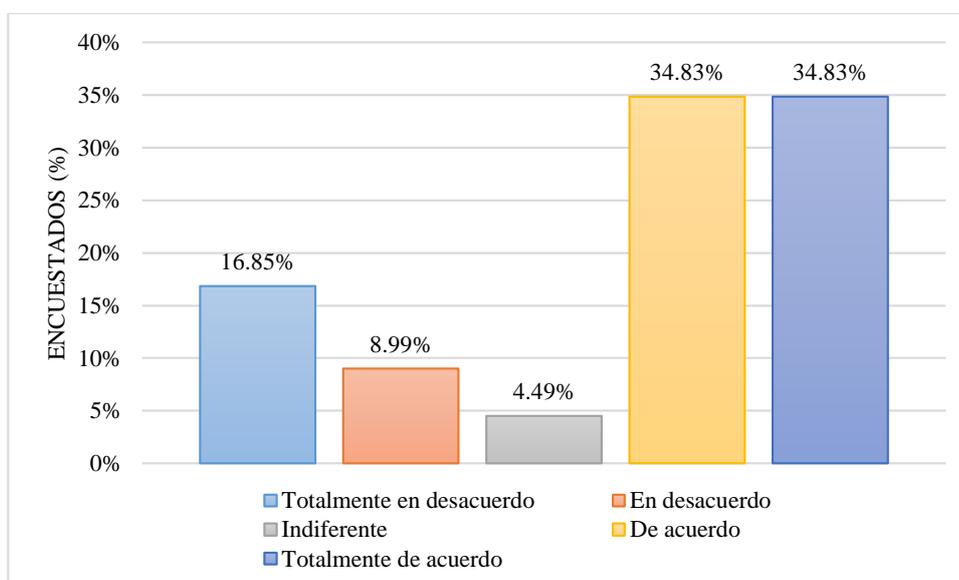
Ítem 4 - Todos los cargos dentro del PRONIS deberían realizarse por concurso público.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	15	16,85	16,85
En desacuerdo	8	8,99	25,84
Indiferente	4	4,49	30,34
De acuerdo	31	34,83	65,17
Totalmente de acuerdo	31	34,83	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 16.

Ítem 4 - Todos los cargos dentro del PRONIS deberían realizarse por concurso público.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 16.

Los datos de la Tabla 16 y la Figura 16 ofrecen una visión sobre la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "Todos los cargos dentro del PRONIS deberían realizarse por concurso público", en el contexto del principio de meritocracia.

Al examinar los porcentajes, se observa que un 16.85% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 8.99% indicaron

estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados se opone firmemente a la idea de que todos los cargos dentro del PRONIS deban ser asignados mediante concursos públicos.

Por otro lado, el 34.83% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 34.83% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 69.66% de los encuestados que apoyan la idea de que todos los cargos dentro del PRONIS deberían ser asignados mediante concursos públicos.

Solo un pequeño porcentaje, el 4.49%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Se tiene que la mayoría de los encuestados están a favor de que todos los cargos dentro del PRONIS se asignen a través de concursos públicos, lo que sugiere un fuerte respaldo a la implementación del principio de meritocracia en el proceso de selección de personal dentro de la institución.

Tabla 17.

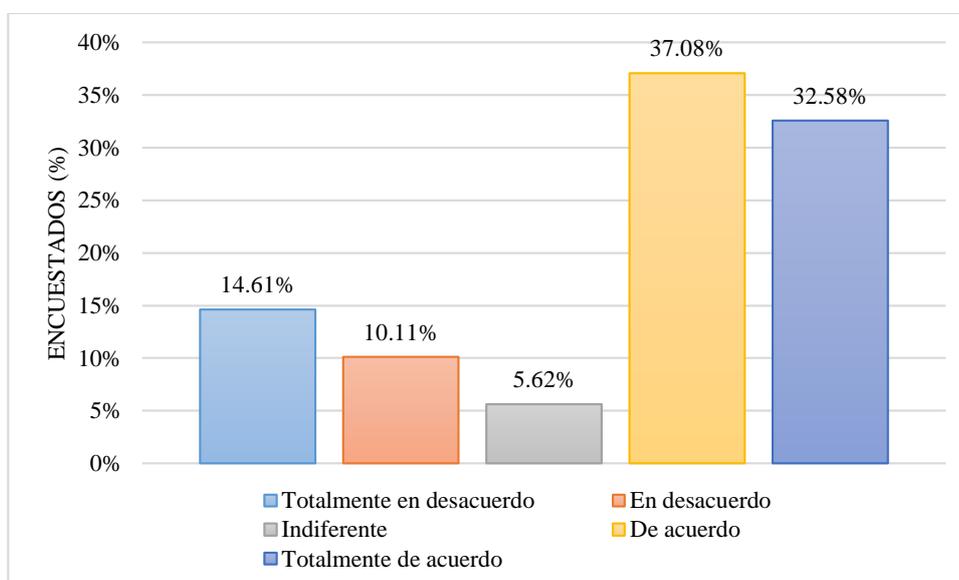
Ítem 5 - Todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	14,61
En desacuerdo	9	10,11	24,72
Indiferente	5	5,62	30,34
De acuerdo	33	37,08	67,42
Totalmente de acuerdo	29	32,58	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 17.

Ítem 5 - Todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 17.

Los datos de la Tabla 17 y la Figura 17 proporcionan información sobre la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "Todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente", dentro del contexto del principio de meritocracia.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 14.61% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 10.11% indicaron

estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados se opone firmemente a la idea de que todos los trabajadores del PRONIS deban ser evaluados permanentemente.

Por otro lado, el 37.08% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 32.58% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 69.66% de los encuestados que apoyan la idea de que todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente.

Solo un pequeño porcentaje, el 5.62%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

La mayoría de los encuestados están a favor de la evaluación permanente de todos los trabajadores del PRONIS, lo que sugiere un fuerte respaldo a la implementación del principio de meritocracia en el proceso de evaluación del desempeño laboral dentro de la institución

4.3.3.2. Dimensión 2 – Principio de igualdad de oportunidades.

Tabla 18.

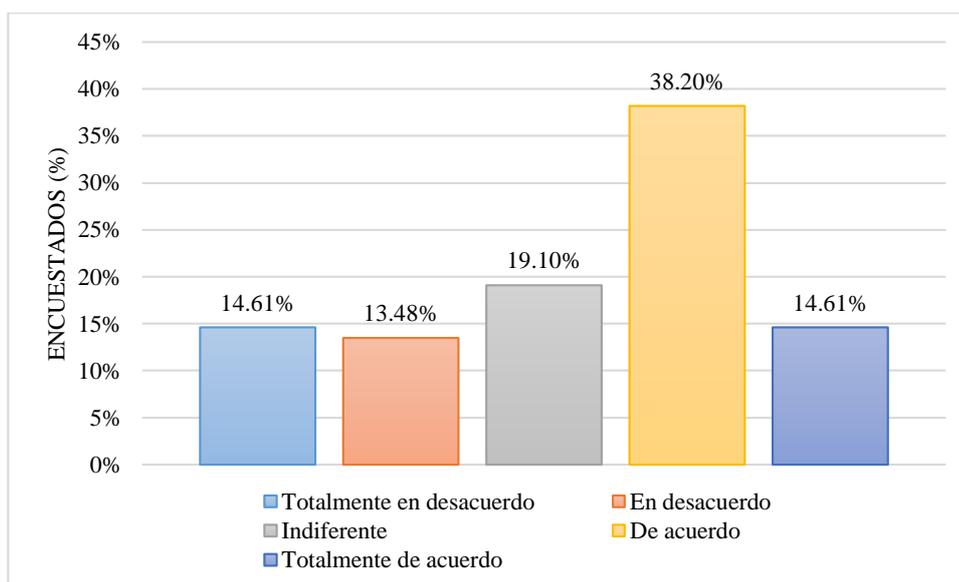
Ítem 6 - La implementación del servicio civil genera el acceso en la progresión en la carrera de los servidores.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	14,61
En desacuerdo	12	13,48	28,09
Indiferente	17	19,10	47,19
De acuerdo	34	38,20	85,39
Totalmente de acuerdo	13	14,61	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 18.

Ítem 6 - La implementación del servicio civil genera el acceso en la progresión en la carrera de los servidores.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 18.

Los datos de la Tabla 18 y la Figura 18 proporcionan información sobre la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La implementación del servicio civil genera el acceso en la progresión en la carrera de los servidores", dentro del contexto del principio de igualdad de oportunidades.

Al analizar los porcentajes, se puede observar que el 14.61% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 13.48% indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados no percibe que la implementación del servicio civil conduzca al acceso en la progresión en la carrera de los servidores.

Por otro lado, el 38.20% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 14.61% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 52.81% de los encuestados que apoyan la idea de que la implementación del servicio civil genera acceso en la progresión en la carrera de los servidores.

Un porcentaje significativo, el 19.10%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Mediante el análisis se tiene que mientras que una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la implementación del servicio civil realmente conduzca al acceso en la progresión en la carrera de los servidores en el PRONIS.

Tabla 19.

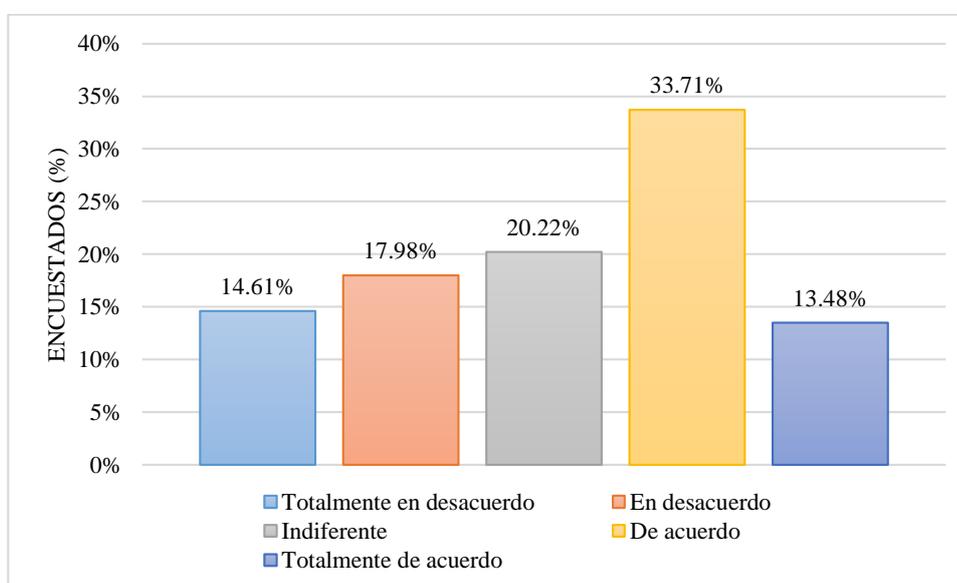
Ítem 7 - La implementación del servicio civil mejora el monto de las remuneraciones de los servidores.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	14,61
En desacuerdo	16	17,98	32,58
Indiferente	18	20,22	52,81
De acuerdo	30	33,71	86,52
Totalmente de acuerdo	12	13,48	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 19.

Ítem 7 - La implementación del servicio civil mejora el monto de las remuneraciones de los servidores.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 19.

Los datos de la Tabla 19 y la Figura 19 presentan la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La implementación del servicio civil mejora el monto de las remuneraciones de los servidores", dentro del contexto del principio de igualdad de oportunidades.

Al examinar los porcentajes, se puede observar que el 14.61% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 17.98%

indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados no percibe que la implementación del servicio civil mejore el monto de las remuneraciones de los servidores.

Por otro lado, el 33.71% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 13.48% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 47.19% de los encuestados que apoyan la idea de que la implementación del servicio civil sí mejora el monto de las remuneraciones de los servidores.

Un porcentaje significativo, el 20.22%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la implementación del servicio civil realmente mejore el monto de las remuneraciones de los servidores en el PRONIS.

Tabla 20.

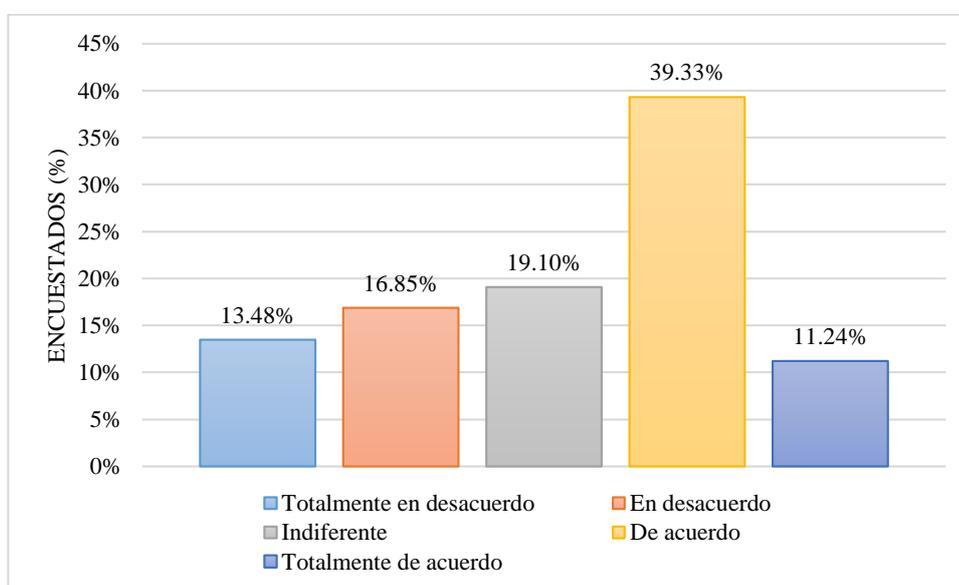
Ítem 8 - La implementación del servicio civil mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	13,48
En desacuerdo	15	16,85	30,34
Indiferente	17	19,10	49,44
De acuerdo	35	39,33	88,76
Totalmente de acuerdo	10	11,24	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 20.

Ítem 8 - La implementación del servicio civil mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 20.

Los datos de la Tabla 20 y la Figura 20 proporcionan una visión de la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La implementación del servicio civil mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores", dentro del contexto del principio de igualdad de oportunidades.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 13.48% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 16.85% indicaron

estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados no percibe que la implementación del servicio civil mejore el proceso de las capacitaciones de los servidores.

Por otro lado, el 39.33% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 11.24% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 50.57% de los encuestados que apoyan la idea de que la implementación del servicio civil sí mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores.

Un porcentaje significativo, el 19.10%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la implementación del servicio civil realmente mejore el proceso de las capacitaciones de los servidores en el PRONIS.

Tabla 21.

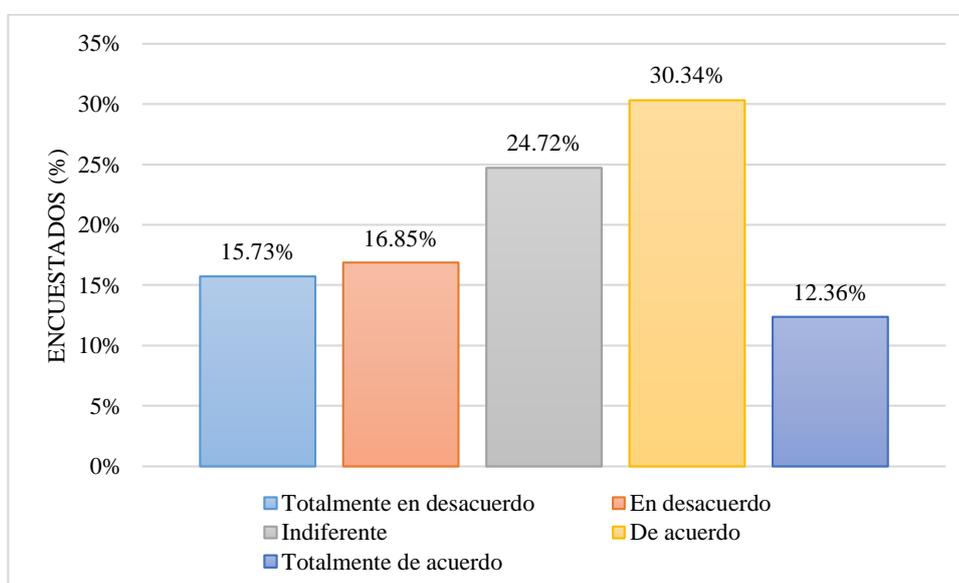
Ítem 9 - La implementación del servicio civil mejora la gestión de las compensaciones de los servidores.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	14	15,73	15,73
En desacuerdo	15	16,85	32,58
Indiferente	22	24,72	57,30
De acuerdo	27	30,34	87,64
Totalmente de acuerdo	11	12,36	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 21.

Ítem 9 - La implementación del servicio civil mejora la gestión de las compensaciones de los servidores.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 21.

Los datos de la Tabla 21 y la Figura 21 muestran la percepción de los encuestados sobre la afirmación "La implementación del servicio civil mejora la gestión de las compensaciones de los servidores", dentro del contexto del principio de igualdad de oportunidades.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 15.73% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 16.85% indicaron

estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados no percibe que la implementación del servicio civil mejore la gestión de las compensaciones de los servidores.

Por otro lado, el 30.34% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 12.36% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 42.70% de los encuestados que apoyan la idea de que la implementación del servicio civil sí mejora la gestión de las compensaciones de los servidores.

Un porcentaje significativo, el 24.72%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la implementación del servicio civil realmente mejore la gestión de las compensaciones de los servidores en el PRONIS.

Tabla 22.

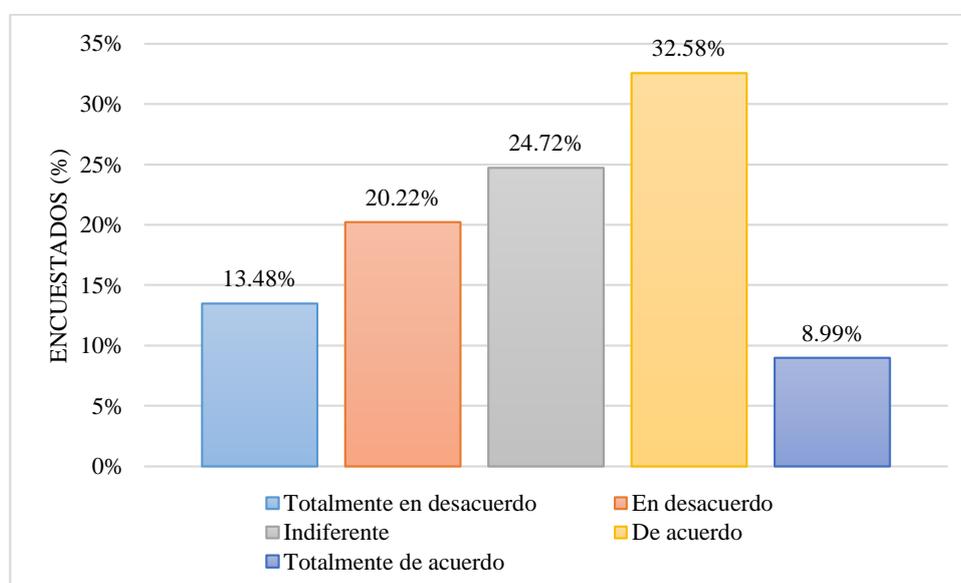
Ítem 10 - La implementación del servicio civil mejora la seguridad social y pensiones de los servidores.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	13,48
En desacuerdo	18	20,22	33,71
Indiferente	22	24,72	58,43
De acuerdo	29	32,58	91,01
Totalmente de acuerdo	8	8,99	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 22.

Ítem 10 - La implementación del servicio civil mejora la seguridad social y pensiones de los servidores.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 22.

Los datos de la Tabla 22 y la Figura 22 ofrecen una visión de la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La implementación del servicio civil mejora la seguridad social y pensiones de los servidores", dentro del contexto del principio de igualdad de oportunidades.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 13.48% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 20.22% indicaron

estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados no percibe que la implementación del servicio civil mejore la seguridad social y pensiones de los servidores.

Por otro lado, el 32.58% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 8.99% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 41.57% de los encuestados que apoyan la idea de que la implementación del servicio civil sí mejora la seguridad social y pensiones de los servidores.

Un porcentaje significativo, el 24.72%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la implementación del servicio civil realmente mejore la seguridad social y pensiones de los servidores en el PRONIS.

4.3.3.3. Dimensión 3 – Principio de eficacia y eficiencia.

Tabla 23.

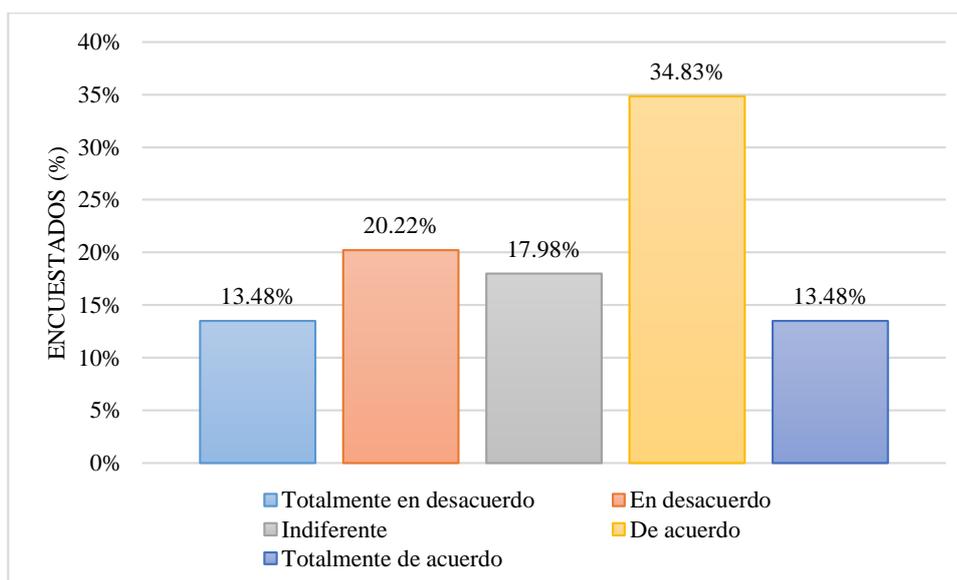
Ítem 11 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	13,48
En desacuerdo	18	20,22	33,71
Indiferente	16	17,98	51,69
De acuerdo	31	34,83	86,52
Totalmente de acuerdo	12	13,48	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 23.

Ítem 11 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 23.

Los datos de la Tabla 23 y la Figura 23 proporcionan una visión de la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública".

eficiente la gestión pública", dentro del contexto del principio de eficacia y eficiencia.

Al examinar los porcentajes, se puede observar que el 13.48% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 20.22% indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría de los encuestados no percibe que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS sea importante para mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión pública.

Por otro lado, el 34.83% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 13.48% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 48.31% de los encuestados que apoyan la idea de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil es importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública en PRONIS.

Un porcentaje significativo, el 17.98%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil sea importante para mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión pública en el PRONIS.

Tabla 24.

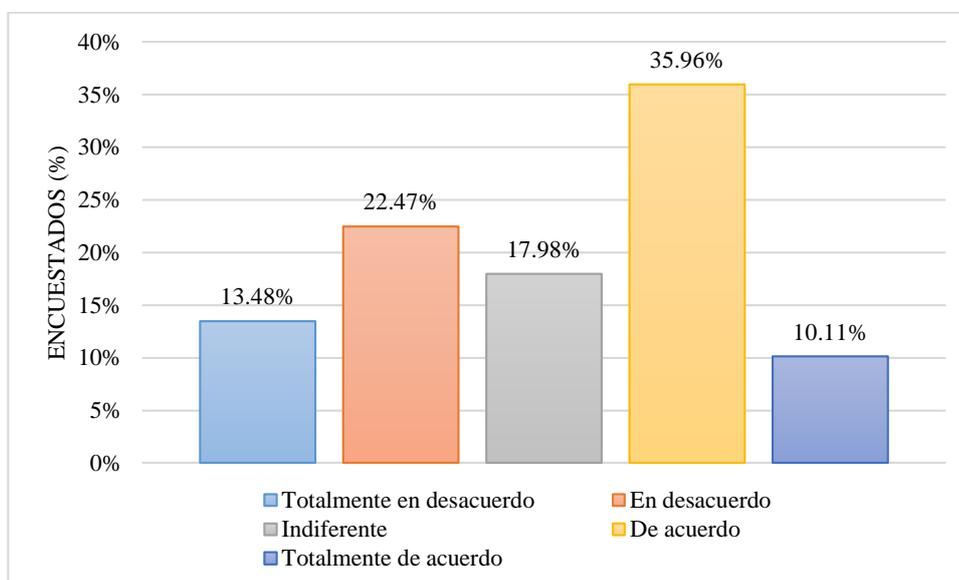
Ítem 12 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	13,48
En desacuerdo	20	22,47	35,96
Indiferente	16	17,98	53,93
De acuerdo	32	35,96	89,89
Totalmente de acuerdo	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 24.

Ítem 12 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 24.

Los datos de la Tabla 24 y la Figura 24 muestran la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual", dentro del contexto del principio de eficacia y eficiencia.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 13.48% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 22.47% indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados no percibe que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permita cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual.

Por otro lado, el 35.96% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 10.11% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 46.07% de los encuestados que apoyan la idea de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil sí permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual en PRONIS.

Un porcentaje significativo, el 17.98%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil permita cerrar algunas brechas administrativas en la gestión actual del PRONIS.

Tabla 25.

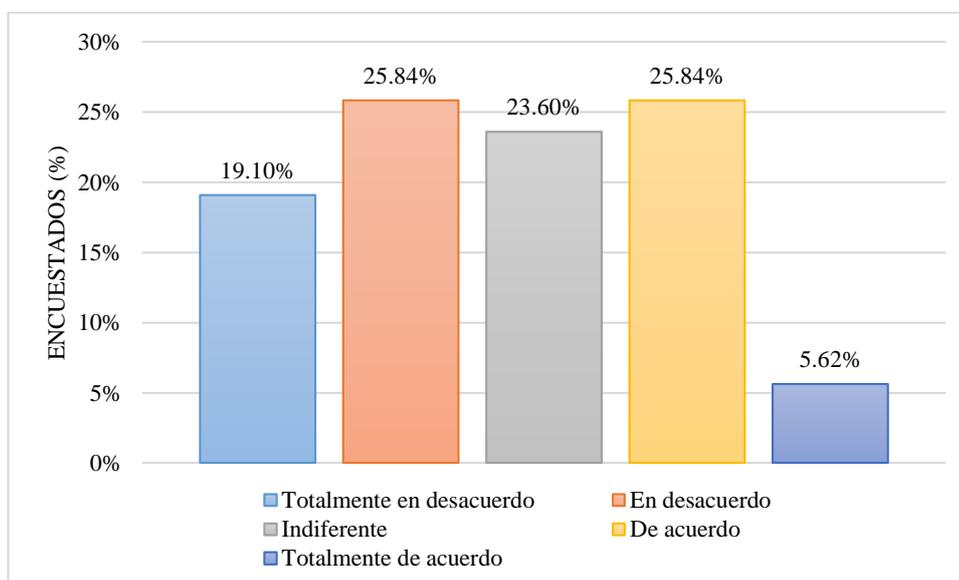
Ítem 13 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduce la burocracia en los trámites administrativos.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	17	19,10	19,10
En desacuerdo	23	25,84	44,94
Indiferente	21	23,60	68,54
De acuerdo	23	25,84	94,38
Totalmente de acuerdo	5	5,62	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 25.

Ítem 13 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduce la burocracia en los trámites administrativos.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 25.

Los datos de la Tabla 25 y la Figura 25 muestran la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduce la burocracia en los trámites administrativos", dentro del contexto del principio de eficacia y eficiencia.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 19.10% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 25.84% indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados no percibe que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduzca la burocracia en los trámites administrativos.

Por otro lado, el 25.84% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 5.62% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 31.46% de los encuestados que apoyan la idea de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil sí reduce la burocracia en los trámites administrativos en PRONIS.

Un porcentaje significativo, el 23.60%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil reduzca la burocracia en los trámites administrativos en el PRONIS.

Tabla 26.

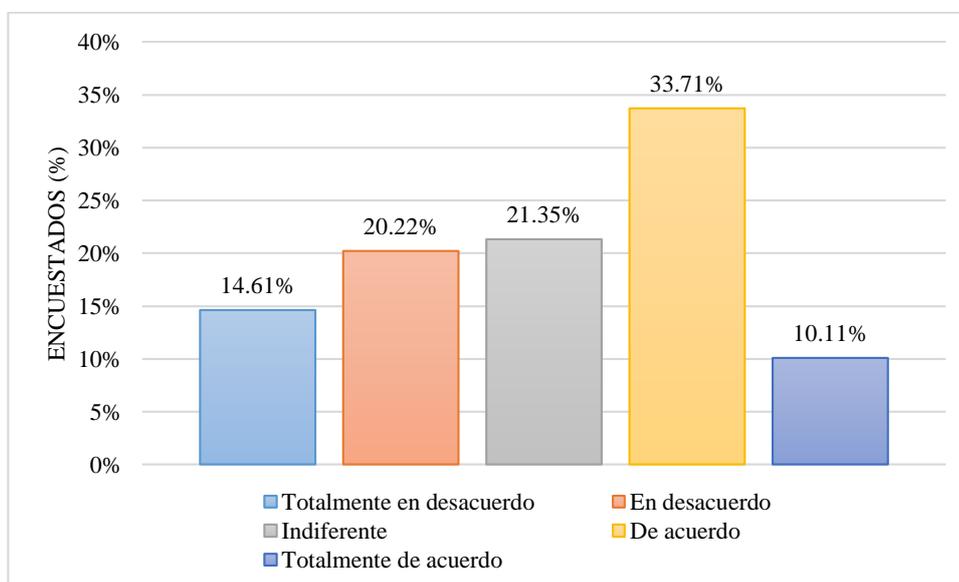
Ítem 14 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	14,61
En desacuerdo	18	20,22	34,83
Indiferente	19	21,35	56,18
De acuerdo	30	33,71	89,89
Totalmente de acuerdo	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 26.

Ítem 14 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 26.

Los datos de la Tabla 26 y la Figura 26 muestran la percepción de los encuestados en relación con la afirmación "La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados", dentro del contexto del principio de eficacia y eficiencia.

Al analizar los porcentajes, Se observa que el 14.61% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 20.22% indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados no percibe que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados.

Por otro lado, el 33.71% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y otro 10.11% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 43.82% de los encuestados que apoyan la idea de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil sí permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados en PRONIS.

Un porcentaje significativo, el 21.35%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil permita que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados en el PRONIS.

Tabla 27.

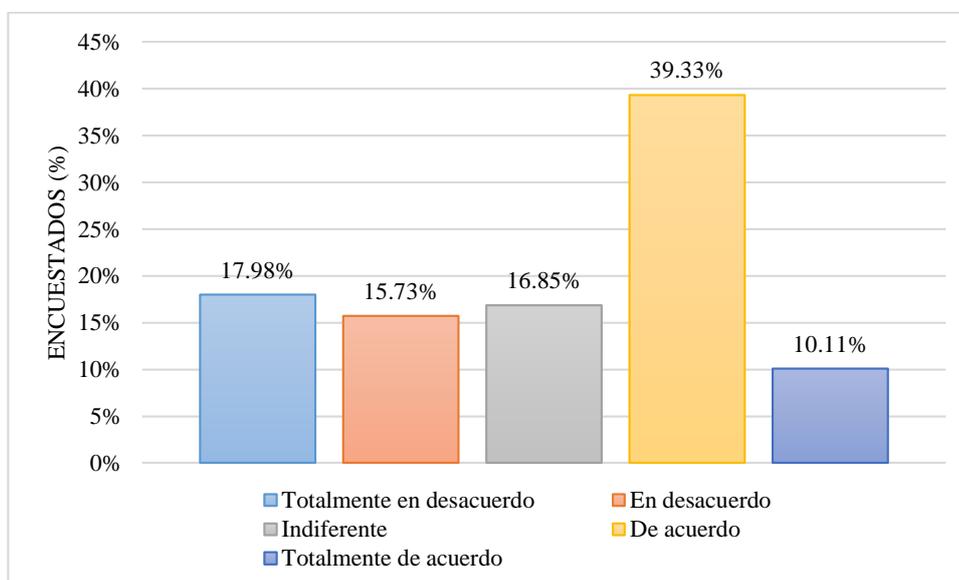
Ítem 15 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS se fortalecen los procesos administrativos al disponer de personal más capacitado.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente en desacuerdo	16	17,98	17,98
En desacuerdo	14	15,73	33,71
Indiferente	15	16,85	50,56
De acuerdo	35	39,33	89,89
Totalmente de acuerdo	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 27.

Ítem 15 - La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS se fortalecen los procesos administrativos al disponer de personal más capacitado.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 27.

Los datos de la Tabla 27 y la Figura 27 reflejan la percepción de los encuestados sobre la afirmación "La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS fortalece los procesos administrativos al disponer de personal más capacitado", en el contexto del principio de eficacia y eficiencia.

Observando los porcentajes, se nota que un 17.98% de los encuestados expresaron estar "Totalmente en desacuerdo", mientras que un 15.73% indicaron estar simplemente "En desacuerdo". Esto sugiere que una minoría no ve que la aplicación de la Ley del Servicio Civil fortalezca los procesos administrativos debido a un personal más capacitado.

Por otro lado, el 39.33% de los encuestados indicaron estar "De acuerdo", y un 10.11% indicaron estar "Totalmente de acuerdo". Esto suma un 49.44% de los encuestados que apoyan la idea de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil sí fortalece los procesos administrativos al tener un personal más capacitado.

Un porcentaje significativo, el 16.85%, se mostró "Indiferente" respecto a esta afirmación.

Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, una minoría no está convencida de que la aplicación de la Ley del Servicio Civil efectivamente fortalezca los procesos administrativos debido a un personal más capacitado en el PRONIS.

4.3.4 Resultados descriptivos de los ítems de la Variable 2 “Resistencia al cambio.”

4.3.4.1 Dimensión 1 – Factores individuales.

a. Factores individuales asociados al saber/conocer.

Tabla 28.

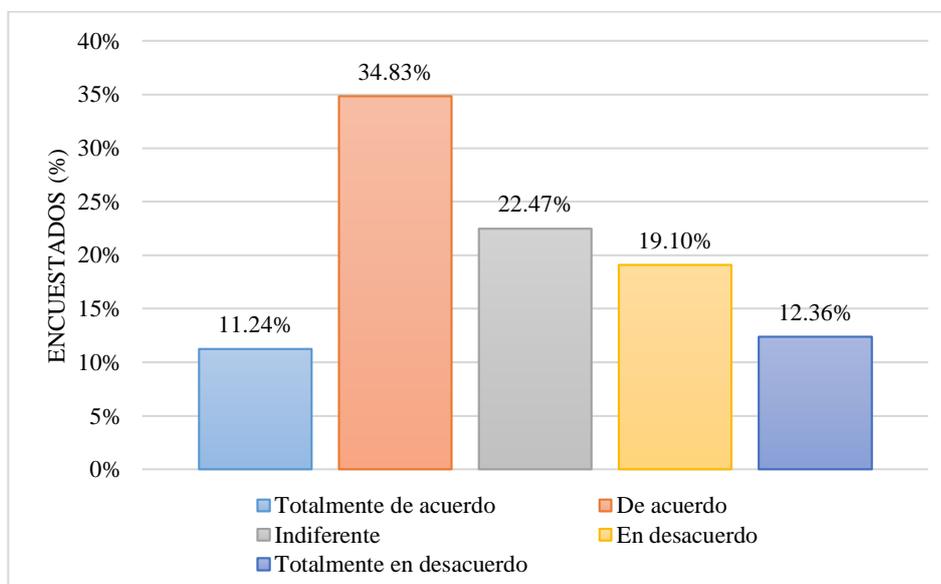
Ítem 1 - Considero que la Alta Dirección impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	10	11,24	11,24
De acuerdo	31	34,83	46,07
Indiferente	20	22,47	68,54
En desacuerdo	17	19,10	87,64
Totalmente en desacuerdo	11	12,36	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 28.

Ítem 1 - Considero que la Alta Dirección impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 28.

Los resultados de la investigación indicaron una diversidad de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en relación con el ítem 1: "Considero que la Alta Dirección impulsaría el conocimiento teórico-práctico sobre el proceso de cambio". De acuerdo con los datos mostrados en la Tabla 28 y Figura 28, un 34,83% de los encuestados expresó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa la categoría con mayor frecuencia y sugiere que una proporción considerable de los servidores percibió un apoyo adecuado de la Alta Dirección en la promoción de conocimientos sobre el cambio.

Sin embargo, un 22,47% de los participantes respondió de forma "Indiferente", lo que podría interpretarse como una falta de opinión o interés respecto a las acciones de la Alta Dirección en este aspecto. Este porcentaje reflejó la segunda frecuencia más alta, indicando una neutralidad significativa que podría influir en la adopción de cambios en el entorno organizacional.

En cuanto a las respuestas negativas, un 19,10% de los encuestados señaló estar "En desacuerdo", mientras que un 12,36% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", evidenciando una notable percepción de que la Alta Dirección no apoyaría suficientemente el conocimiento teórico-práctico sobre el cambio. Finalmente, un 11,24% indicó estar "Totalmente de acuerdo", el porcentaje más bajo, lo que revela que una pequeña proporción percibió un fuerte respaldo de la Alta Dirección en el impulso al conocimiento sobre el cambio.

Estos resultados muestran un panorama diverso en las percepciones de los servidores del PRONIS sobre el apoyo de la Alta Dirección en relación con el proceso de cambio, destacándose una ligera tendencia hacia la aceptación de dicho apoyo, aunque con una significativa proporción de respuestas indiferentes y negativas.

Tabla 29.

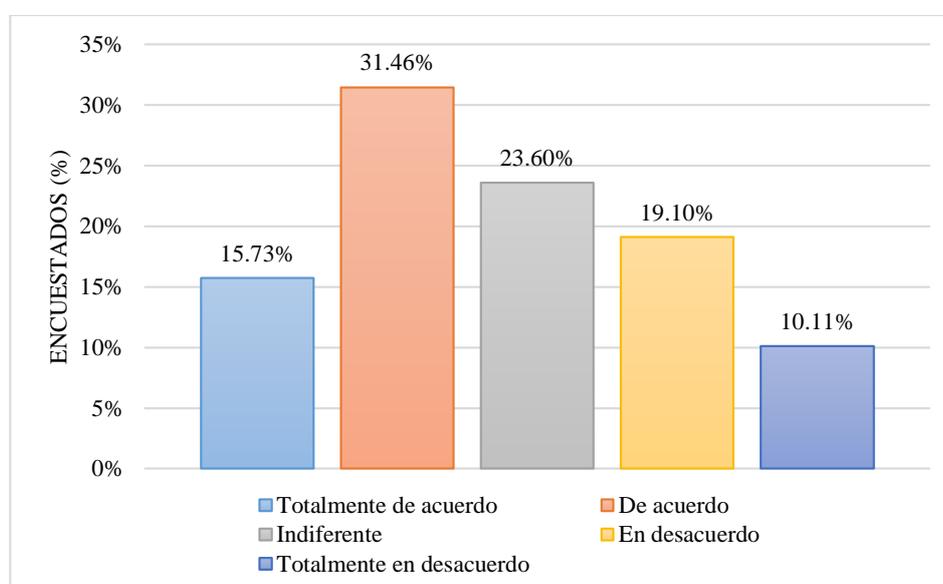
Ítem 2 - Considero que el personal tendería a trabajar en equipo.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	14	15,73	15,73
De acuerdo	28	31,46	47,19
Indiferente	21	23,60	70,79
En desacuerdo	17	19,10	89,89
Totalmente en desacuerdo	9	10,11	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 29.

Ítem 2 - Considero que el personal tendería a trabajar en equipo.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 29.

Los resultados de la investigación reflejaron percepciones variadas entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) respecto al ítem 2: "Considero que el personal tendería a trabajar en equipo". Según los datos presentados en la Tabla 29 y Figura 29, un 31,46% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo esta la categoría con mayor frecuencia y sugiriendo que una porción significativa del personal percibió una disposición general para trabajar en equipo.

Un 23,60% de los participantes respondió de forma "Indiferente", ocupando la segunda posición en frecuencia y evidenciando una actitud neutral o falta de una opinión sólida respecto a la propensión del equipo hacia el trabajo colaborativo.

En cuanto a las opiniones negativas, un 19,10% indicó estar "En desacuerdo", mientras que un 10,11% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", mostrando que una porción de los encuestados percibió una carencia de inclinación hacia el trabajo en equipo. Finalmente, un 15,73% expresó estar "Totalmente de acuerdo", ocupando una posición intermedia y reflejando que una pequeña parte del personal percibió un alto nivel de disposición para el trabajo en equipo.

Estos resultados evidencian una diversidad de percepciones entre los servidores del PRONIS sobre la inclinación hacia el trabajo en equipo, con una leve tendencia hacia el acuerdo, aunque con un porcentaje significativo de respuestas indiferentes y en desacuerdo.

Tabla 30.

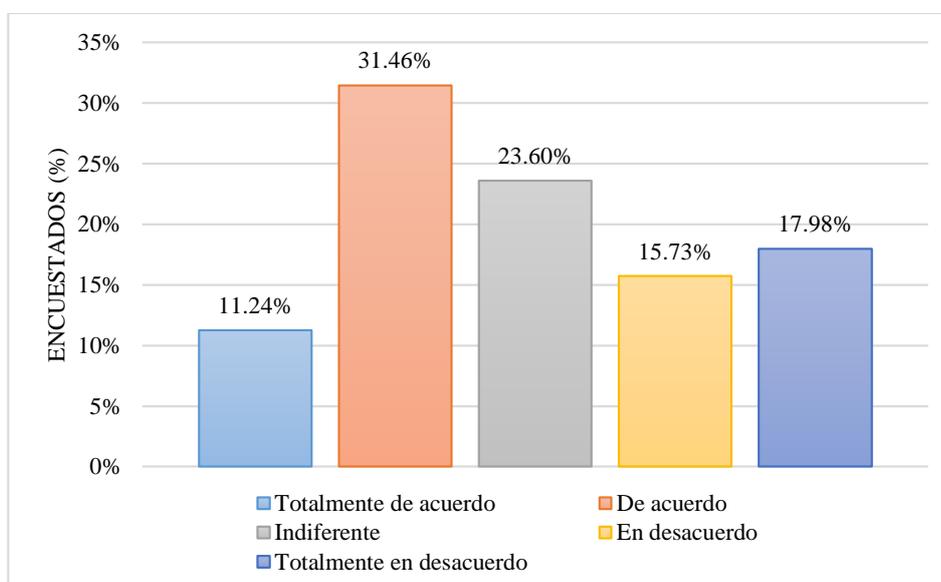
Ítem 3 - Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	10	11,24	11,24
De acuerdo	28	31,46	42,70
Indiferente	21	23,60	66,29
En desacuerdo	14	15,73	82,02
Totalmente en desacuerdo	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 30.

Ítem 3 - Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 30.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 3: "Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos" reflejaron una diversidad de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 30 y Figura 30, el 31,46% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo esta la categoría con mayor frecuencia, lo cual sugiere que una parte

significativa del personal consideró que los funcionarios tendrían un manejo adecuado de los conflictos.

Sin embargo, el 23,60% de los participantes se posicionó como "Indiferente", lo que refleja una notable neutralidad o falta de una opinión definida sobre las habilidades de los funcionarios para gestionar conflictos, situándose como la segunda respuesta más frecuente.

En cuanto a las opiniones en desacuerdo, el 17,98% indicó estar "Totalmente en desacuerdo" y el 15,73% manifestó estar "En desacuerdo", revelando una percepción considerable de que los funcionarios no gestionarían adecuadamente los conflictos. Finalmente, el 11,24% expresó estar "Totalmente de acuerdo", el porcentaje más bajo, lo que indica que una pequeña fracción del personal percibió con certeza que los funcionarios harían un manejo adecuado de los conflictos.

Estos resultados reflejan un espectro variado de percepciones entre los servidores del PRONIS respecto al manejo de conflictos por parte de los funcionarios, con una tendencia leve hacia el acuerdo, aunque una proporción significativa de respuestas en desacuerdo e indiferencia también se hizo presente.

Tabla 31.

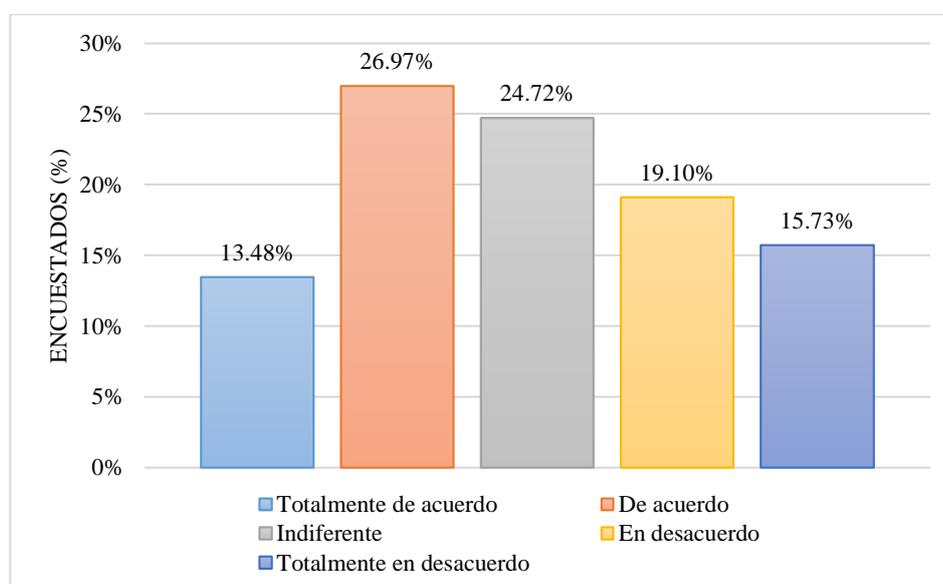
Ítem 4 - Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	12	13,48	13,48
De acuerdo	24	26,97	40,45
Indiferente	22	24,72	65,17
En desacuerdo	17	19,10	84,27
Totalmente en desacuerdo	14	15,73	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 31.

Ítem 4 - Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 31.

Los resultados obtenidos en el ítem 4: "Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal" evidenciaron percepciones diversas entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 31 y Figura 31, el 26,97% de los encuestados expresó estar "De acuerdo" con la afirmación, siendo esta la categoría con mayor frecuencia, lo cual sugiere que una porción significativa del personal percibió un buen nivel de comunicación entre sus compañeros.

Un 24,72% de los participantes se mostró "Indiferente", lo que representa la segunda frecuencia más alta y revela una posición neutral o una posible falta de opinión clara sobre el nivel de comunicación en la organización.

En cuanto a las percepciones negativas, un 19,10% de los encuestados indicó estar "En desacuerdo" y un 15,73% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", reflejando que una parte notable del personal percibió carencias en el nivel de comunicación. Finalmente, un 13,48% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que indica que solo una pequeña proporción consideró con firmeza que existe un alto nivel de comunicación entre el personal.

Estos resultados reflejan una variedad de opiniones entre los servidores del PRONIS respecto a la percepción de comunicación, con una ligera tendencia al acuerdo, aunque con una considerable cantidad de respuestas en desacuerdo e indiferentes, sugiriendo una percepción mixta sobre la efectividad de la comunicación interna en la organización.

Tabla 32.

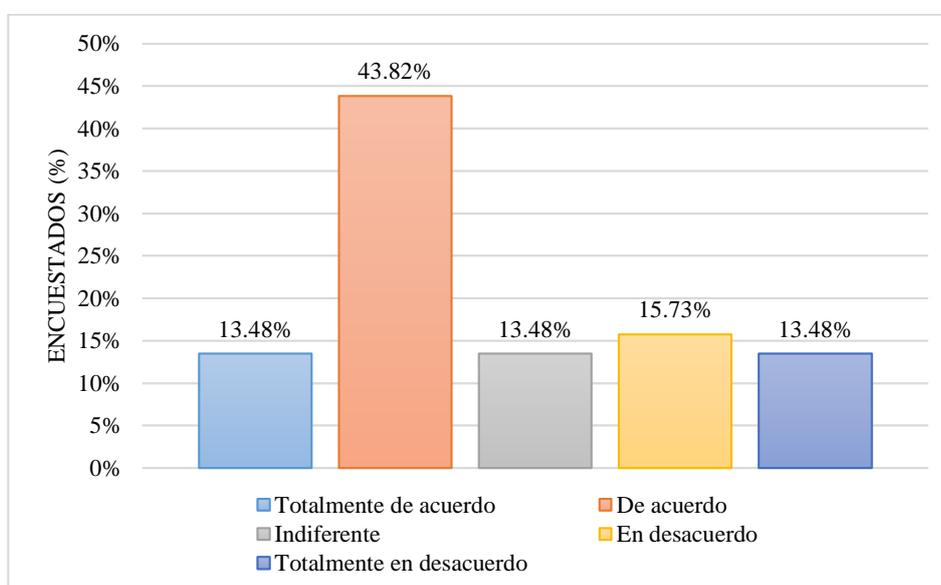
Ítem 5 - Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	12	13,48	13,48
De acuerdo	39	43,82	57,30
Indiferente	12	13,48	70,79
En desacuerdo	14	15,73	86,52
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 32.

Ítem 5 - Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 32.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 5: "Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar en las tareas encargadas" mostraron una variedad de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 32 y Figura 32, el 43,82% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto, lo cual sugiere que una porción

considerable del personal percibió una predisposición positiva hacia el aprendizaje y mejora en sus tareas.

El 13,48% de los encuestados se mostró "Indiferente", lo que representa una posición neutral y refleja una falta de opinión sólida sobre la disposición del personal para aprender y mejorar en sus responsabilidades asignadas.

En cuanto a las opiniones negativas, el 15,73% manifestó estar "En desacuerdo" y un 13,48% indicó estar "Totalmente en desacuerdo", evidenciando que una fracción del personal percibió una falta de predisposición en sus compañeros para mejorar en el desempeño de sus tareas. Por otro lado, el 13,48% de los encuestados señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que sugiere que una pequeña proporción percibió con firmeza una alta predisposición del personal hacia el aprendizaje y mejora en sus labores.

Estos resultados muestran una diversidad de opiniones entre los servidores del PRONIS, con una tendencia al acuerdo respecto a la disposición para aprender y mejorar, aunque con una porción significativa de respuestas neutrales y en desacuerdo, lo que sugiere percepciones mixtas sobre la actitud del personal hacia el desarrollo y perfeccionamiento de sus tareas.

b. Factores individuales asociados al hacer.

Tabla 33.

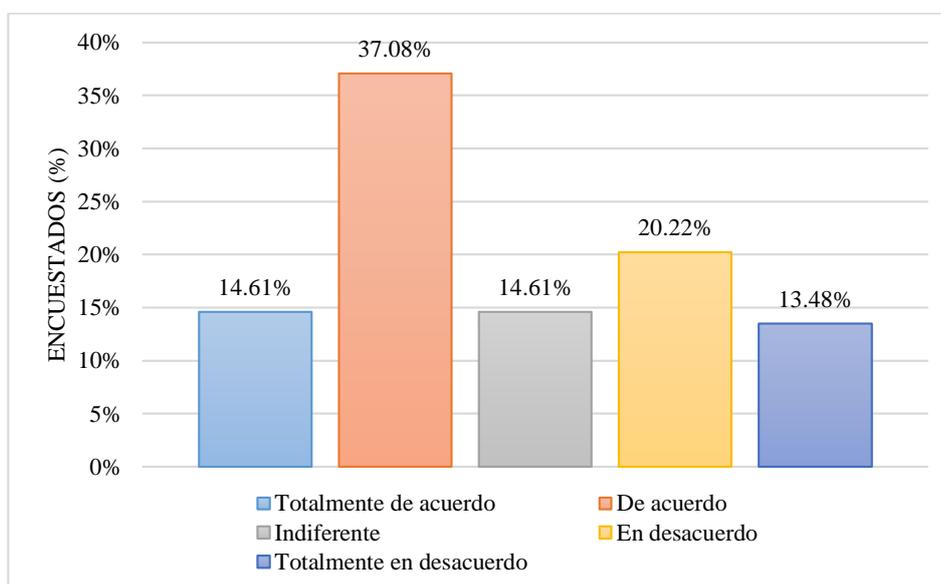
Ítem 6 - Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	13	14,61	14,61
De acuerdo	33	37,08	51,69
Indiferente	13	14,61	66,29
En desacuerdo	18	20,22	86,52
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 33.

Ítem 6 - Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 33.

Los resultados obtenidos respecto al ítem 6: "Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo" evidenciaron percepciones variadas entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 33 y Figura 33, el 37,08% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa la

mayor frecuencia y sugiere que una proporción significativa del personal percibió que la entidad promovería el adiestramiento previo para el desarrollo de sus funciones.

Un 14,61% de los participantes respondió "Indiferente", reflejando una postura neutral o la falta de una opinión definida sobre la implementación de un plan de adiestramiento previo en la organización.

En cuanto a las respuestas en desacuerdo, un 20,22% manifestó estar "En desacuerdo", mientras que un 13,48% indicó estar "Totalmente en desacuerdo", mostrando que una fracción del personal no percibió un impulso claro hacia el adiestramiento previo en la entidad. Finalmente, el 14,61% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que revela que una pequeña proporción del personal percibió con convicción que la entidad impulsaría este tipo de capacitación.

Estos resultados muestran una diversidad de percepciones entre los servidores del PRONIS sobre la implementación de un plan de adiestramiento, con una ligera inclinación hacia el acuerdo, aunque un porcentaje considerable de respuestas neutras y en desacuerdo sugiere opiniones mixtas respecto a la existencia de una preparación previa adecuada en la entidad.

Tabla 34.

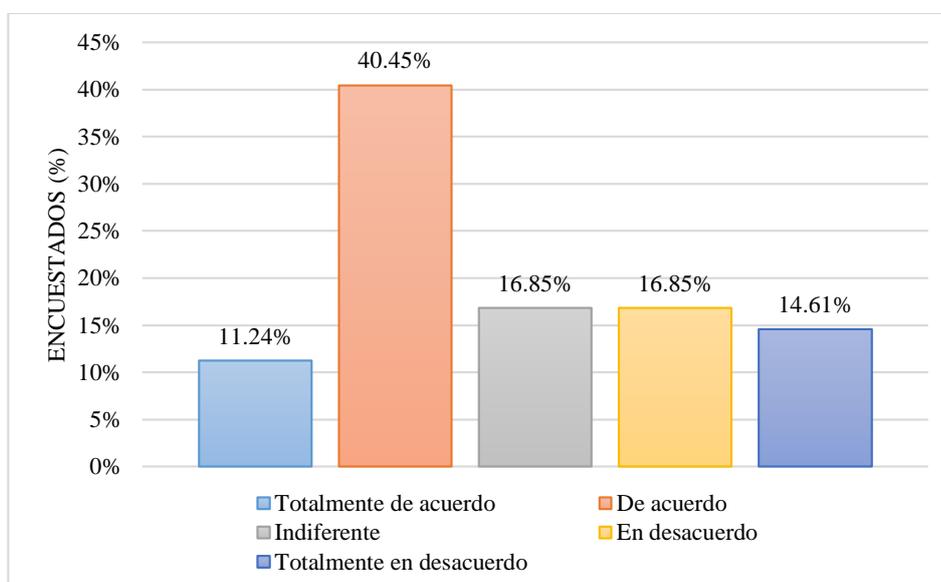
Ítem 7 - Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	10	11,24	11,24
De acuerdo	36	40,45	51,69
Indiferente	15	16,85	68,54
En desacuerdo	15	16,85	85,39
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 34.

Ítem 7 - Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 34.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 7: "Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios" mostraron una distribución variada de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 34 y Figura 34, el 40,45% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa la categoría con mayor frecuencia y sugiere que una parte significativa del personal percibió que la entidad fomentaría la incorporación de cambios.

El 16,85% de los encuestados se mostró "Indiferente", lo que refleja una postura neutral o una posible falta de opinión definida respecto a la predisposición de la entidad para impulsar la adopción de cambios.

En cuanto a las percepciones de desacuerdo, el 16,85% de los participantes manifestó estar "En desacuerdo" y un 14,61% indicó estar "Totalmente en desacuerdo", evidenciando que una fracción considerable del personal no percibió un impulso claro de la entidad hacia la incorporación de cambios. Finalmente, el 11,24% expresó estar "Totalmente de acuerdo", lo que indica que una pequeña proporción percibió con firmeza que la entidad promovería activamente la adopción de cambios.

Estos resultados reflejaron opiniones mixtas entre los servidores del PRONIS respecto a la percepción de un impulso organizacional hacia la incorporación de cambios, con una tendencia hacia el acuerdo, aunque con una considerable proporción de respuestas neutrales y en desacuerdo.

Tabla 35.

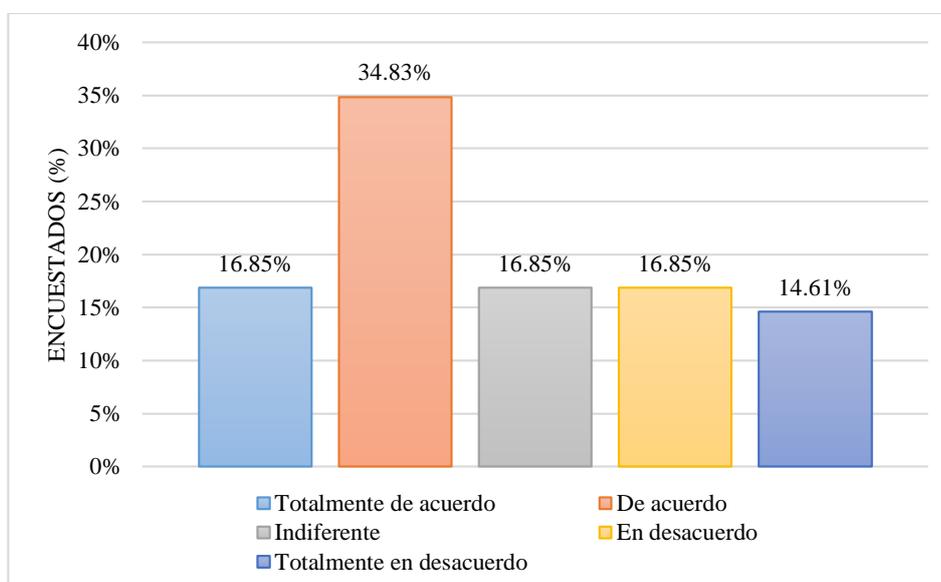
Ítem 8 - Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	15	16,85	16,85
De acuerdo	31	34,83	51,69
Indiferente	15	16,85	68,54
En desacuerdo	15	16,85	85,39
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 35.

Ítem 8 - Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 35.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 8: "Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta" revelaron percepciones variadas entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 35 y Figura 35, el 34,83% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto, lo cual sugiere que una parte significativa del personal percibió una disposición a contribuir de manera entusiasta.

El 16,85% de los encuestados respondió tanto "Totalmente de acuerdo" como "Indiferente" y "En desacuerdo", mostrando que, aunque algunos servidores percibieron un alto nivel de entusiasmo en su contribución, una proporción equivalente se mostró neutral o en desacuerdo respecto a la afirmación. Esto indica una mezcla notable de percepciones en cuanto al entusiasmo del personal.

Finalmente, el 14,61% de los encuestados indicó estar "Totalmente en desacuerdo", reflejando que una fracción del personal no percibió una intención de contribuir con entusiasmo en la organización.

Estos resultados mostraron una tendencia leve hacia el acuerdo en cuanto al entusiasmo del personal para contribuir, aunque una proporción significativa de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere que las percepciones sobre el entusiasmo y disposición para contribuir de manera positiva varían ampliamente entre los servidores del PRONIS.

Tabla 36.

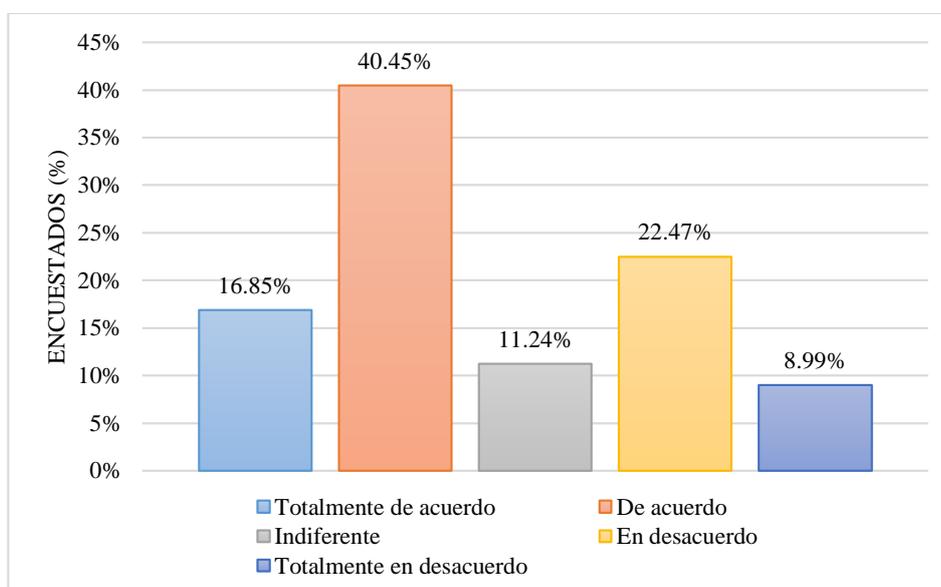
Ítem 9 - Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	15	16,85	16,85
De acuerdo	36	40,45	57,30
Indiferente	10	11,24	68,54
En desacuerdo	20	22,47	91,01
Totalmente en desacuerdo	8	8,99	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 36.

Ítem 9 - Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 36.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 9: "Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora" mostraron una variedad de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 36 y Figura 36, el 40,45% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa el porcentaje más alto y sugiere que una parte significativa del personal percibió una disposición positiva hacia el apoyo a propuestas de mejora en la organización.

El 16,85% de los encuestados manifestó estar "Totalmente de acuerdo", reflejando que una pequeña proporción apoyaría firmemente dichas propuestas, y posicionándose como la segunda frecuencia más alta. Por otro lado, el 11,24% de los participantes respondió de manera "Indiferente", evidenciando una falta de opinión o una postura neutral en cuanto al apoyo a las iniciativas de mejora.

En términos de desacuerdo, el 22,47% de los encuestados indicó estar "En desacuerdo", mientras que el 8,99% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que demuestra que un sector del personal percibió una falta de apoyo hacia las propuestas de mejora.

Estos resultados revelaron una tendencia general al acuerdo en relación con el apoyo a las propuestas de mejora, aunque una proporción significativa de respuestas en desacuerdo y neutrales indica que existen opiniones divididas sobre el nivel de respaldo del personal hacia las iniciativas de mejora en la entidad.

Tabla 37.

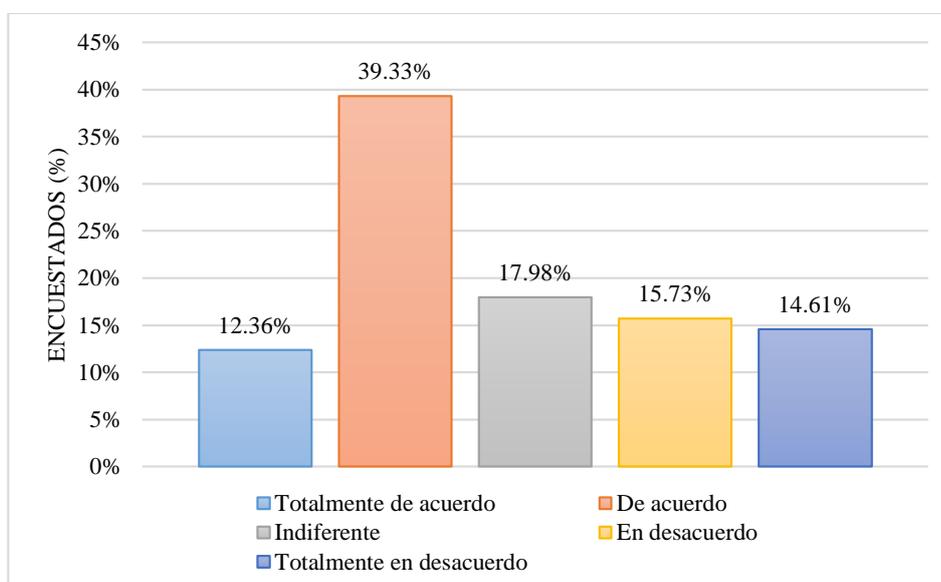
Ítem 10 - Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	11	12,36	12,36
De acuerdo	35	39,33	51,69
Indiferente	16	17,98	69,66
En desacuerdo	14	15,73	85,39
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 37.

Ítem 10 - Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 37.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 10: "Considero que la entidad proveerá de toda la información necesaria" reflejaron diversas opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 37 y Figura 37, el 39,33% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto y sugiriendo que una porción considerable del personal percibió que la entidad proporcionaría la información necesaria.

Un 17,98% de los encuestados respondió de manera "Indiferente", lo cual indica una postura neutral o una posible falta de una opinión clara sobre el acceso adecuado a la información dentro de la entidad.

En cuanto a las opiniones en desacuerdo, un 15,73% señaló estar "En desacuerdo" y un 14,61% expresó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que muestra que una fracción notable del personal no consideró suficiente la provisión de información por parte de la entidad. Finalmente, el 12,36% de los participantes indicó estar "Totalmente de acuerdo", lo que refleja que una pequeña proporción percibió con certeza que se les proveería de toda la información necesaria.

Estos resultados muestran una tendencia moderada al acuerdo respecto a la provisión de información en la entidad, aunque la presencia de respuestas neutrales y en desacuerdo sugiere opiniones divididas sobre la percepción de accesibilidad y suficiencia de la información en la organización.

c. *Factores individuales asociados al querer/sentir/desear.*

Tabla 38.

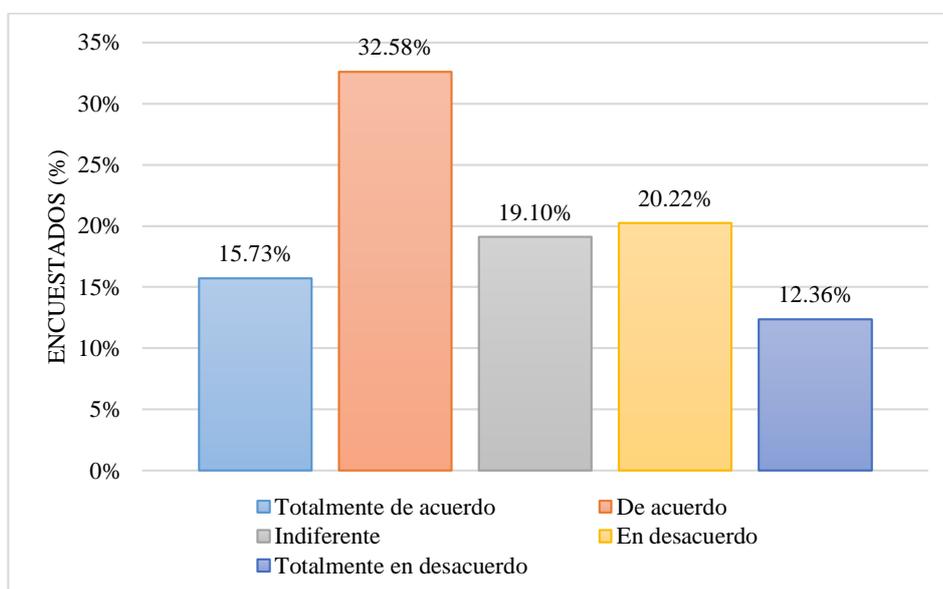
Ítem 11 - Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	14	15,73	15,73
De acuerdo	29	32,58	48,31
Indiferente	17	19,10	67,42
En desacuerdo	18	20,22	87,64
Totalmente en desacuerdo	11	12,36	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 38.

Ítem 11 - Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 38.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 11: "Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo" evidenciaron una variedad de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 38 y Figura 38, el 32,58% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo cual

representa el porcentaje más alto y sugiere que una porción considerable del personal percibió una actitud de optimismo en el entorno laboral.

El 19,10% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", reflejando neutralidad o la falta de una opinión clara sobre la actitud optimista del personal, lo que constituye la segunda frecuencia más alta en los resultados.

En cuanto a las opiniones negativas, el 20,22% manifestó estar "En desacuerdo" y el 12,36% indicó estar "Totalmente en desacuerdo", evidenciando que una fracción significativa del personal no percibió una actitud de optimismo entre sus compañeros. Finalmente, el 15,73% de los encuestados señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que refleja que una pequeña proporción percibió con certeza una actitud optimista en el personal.

Estos resultados mostraron una leve tendencia al acuerdo respecto a la percepción de optimismo en el personal, aunque con una proporción considerable de respuestas en desacuerdo e indiferentes, lo cual sugiere una visión mixta sobre el nivel de optimismo dentro del entorno organizacional del PRONIS.

Tabla 39.

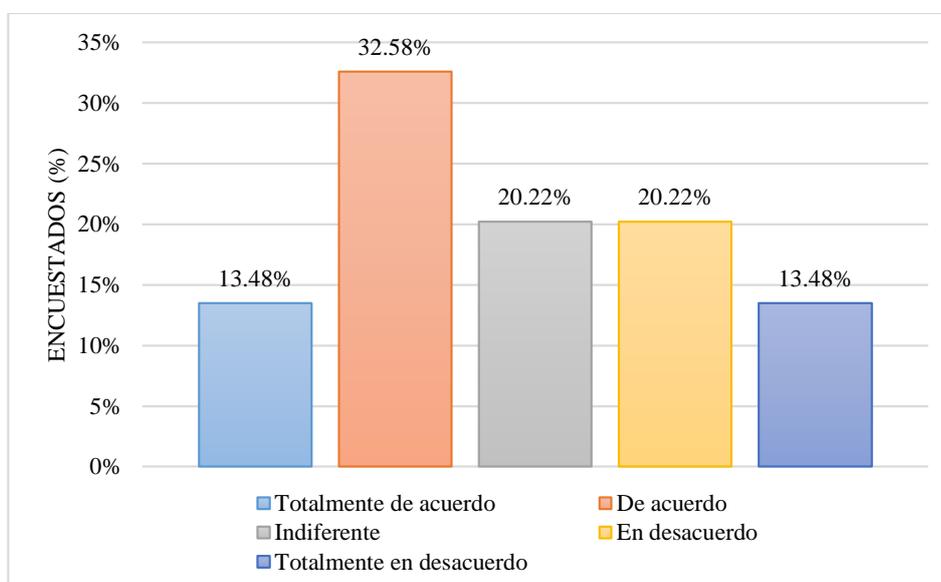
Ítem 12 - Considero que el personal se encontraría motivado.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	12	13,48	13,48
De acuerdo	29	32,58	46,07
Indiferente	18	20,22	66,29
En desacuerdo	18	20,22	86,52
Totalmente en desacuerdo	12	13,48	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 39.

Ítem 12 - Considero que el personal se encontraría motivado.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 39.

Los resultados obtenidos respecto al ítem 12: "Considero que el personal se encontraría motivado" reflejaron una gama de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 39 y Figura 39, el 32,58% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo esta la categoría con mayor frecuencia y sugiriendo que una parte significativa del personal percibió cierto nivel de motivación en su entorno laboral.

Un 20,22% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo cual indica una posición neutral o la falta de una opinión definida respecto al nivel de motivación en el personal, posicionándose como la segunda frecuencia más alta en los resultados.

En cuanto a las respuestas en desacuerdo, el 20,22% de los participantes indicó estar "En desacuerdo" y el 13,48% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que evidencia que una fracción notable del personal no percibió un alto nivel de motivación en la organización. Finalmente, el 13,48% expresó estar "Totalmente de acuerdo", lo que sugiere que una pequeña proporción consideró que el personal sí se encontraba motivado.

Estos resultados revelaron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de motivación en el personal, aunque la presencia significativa de respuestas neutrales y en desacuerdo indica una visión diversa sobre el nivel de motivación dentro del entorno laboral del PRONIS.

Tabla 40.

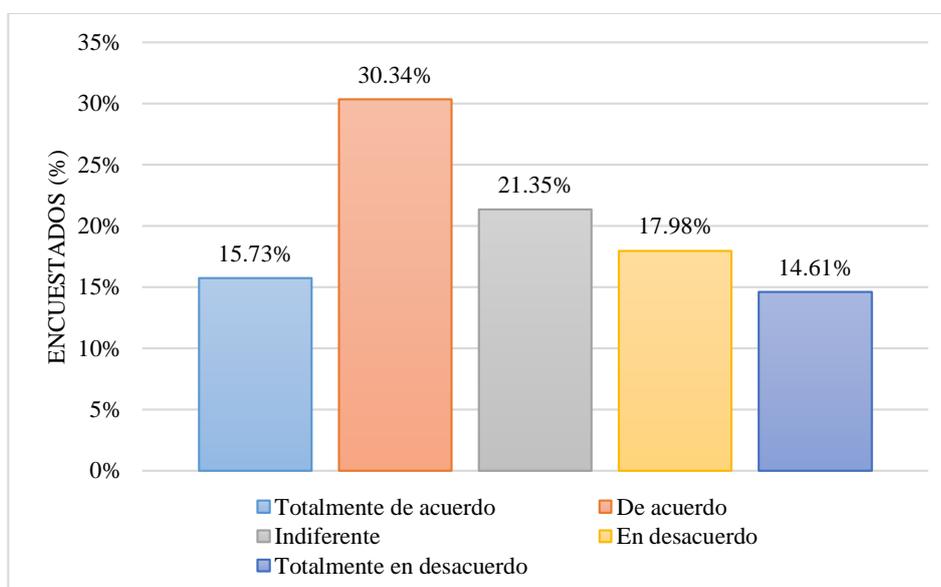
Ítem 13 - Considero que el personal se encontraría muy comprometido.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	14	15,73	15,73
De acuerdo	27	30,34	46,07
Indiferente	19	21,35	67,42
En desacuerdo	16	17,98	85,39
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 40.

Ítem 13 - Considero que el personal se encontraría muy comprometido.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 40.

Los resultados obtenidos respecto al ítem 13: "Considero que el personal se encontraría muy comprometido" reflejaron una variedad de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 40 y Figura 40, el 30,34% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa el porcentaje más alto y sugiere que una parte significativa del personal percibió cierto nivel de compromiso entre sus compañeros.

El 21,35% de los encuestados se mostró "Indiferente", lo que indica una postura neutral o una posible falta de opinión definida sobre el nivel de compromiso del personal, y constituye la segunda frecuencia más alta en los resultados.

En cuanto a las percepciones negativas, el 17,98% señaló estar "En desacuerdo" y el 14,61% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", reflejando que una fracción considerable del personal no percibió un alto nivel de compromiso en la organización. Finalmente, el 15,73% de los encuestados expresó estar "Totalmente de acuerdo", lo que sugiere que una pequeña proporción consideró que el personal se encontraba altamente comprometido.

Estos resultados mostraron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de compromiso en el personal, aunque la presencia de respuestas neutrales y en desacuerdo indica opiniones diversas sobre el nivel de compromiso dentro del entorno laboral del PRONIS.

Tabla 41.

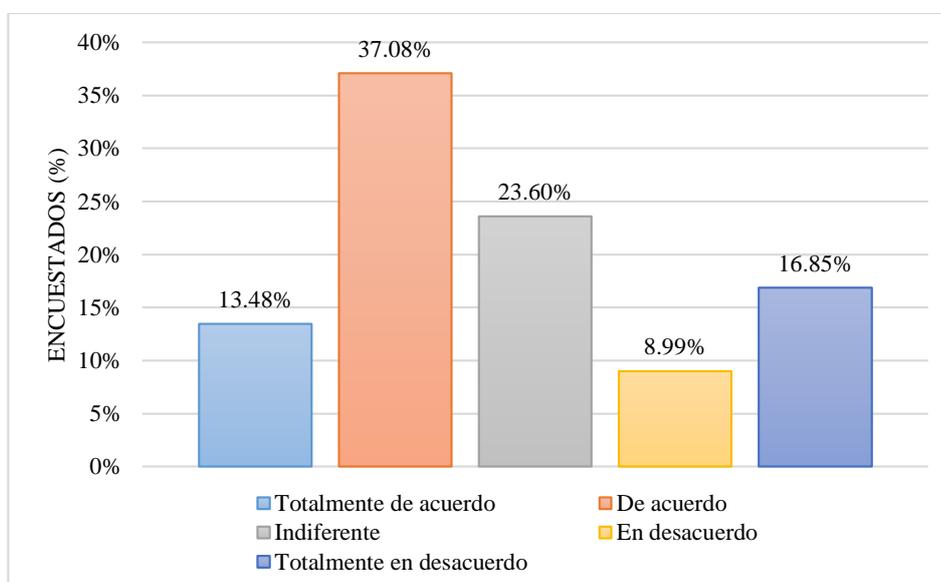
Ítem 14 - Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	12	13,48	13,48
De acuerdo	33	37,08	50,56
Indiferente	21	23,60	74,16
En desacuerdo	8	8,99	83,15
Totalmente en desacuerdo	15	16,85	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 41.

Ítem 14 - Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 41.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 14: "Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración" mostraron una diversidad de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 41 y Figura 41, el 37,08% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, representando el porcentaje más alto y sugiriendo que una proporción significativa del personal percibió que se fomentaría un sentido de colaboración en la organización.

El 23,60% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", reflejando neutralidad o una falta de opinión clara sobre la promoción de un sentido de colaboración, y posicionándose como la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las respuestas en desacuerdo, el 16,85% de los participantes señaló estar "Totalmente en desacuerdo" y el 8,99% indicó estar "En desacuerdo", mostrando que una fracción del personal no percibió un impulso significativo hacia la colaboración en el entorno laboral. Finalmente, el 13,48% manifestó estar "Totalmente de acuerdo", lo que revela que una pequeña proporción del personal percibió con certeza que se fomentaría un sentido de colaboración en la entidad.

Estos resultados reflejaron una inclinación leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de colaboración en la organización, aunque la presencia notable de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere que las opiniones sobre el fomento de la colaboración en el PRONIS están divididas.

Tabla 42.

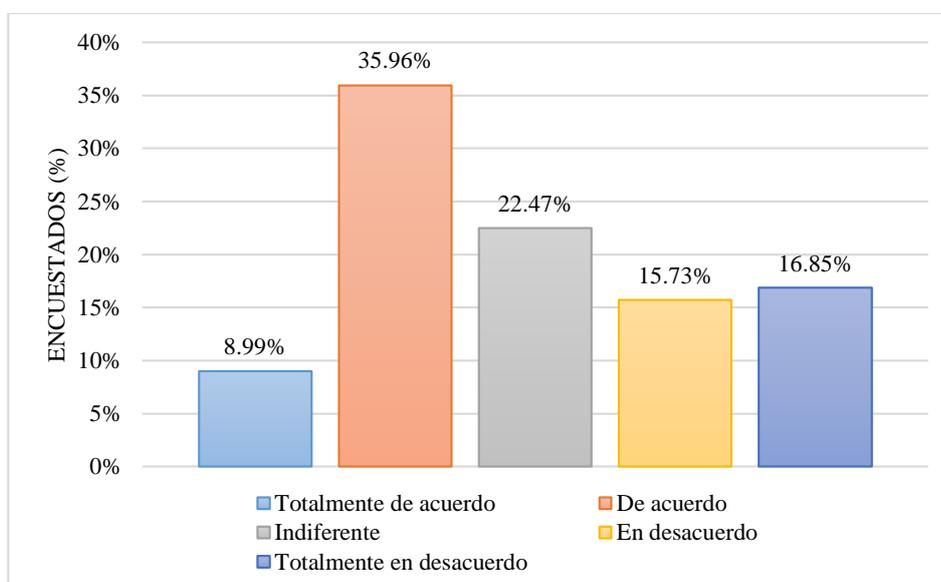
Ítem 15 - Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	8	8,99	8,99
De acuerdo	32	35,96	44,94
Indiferente	20	22,47	67,42
En desacuerdo	14	15,73	83,15
Totalmente en desacuerdo	15	16,85	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 42.

Ítem 15 - Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 42.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 15: "Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados" mostraron diversas percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 42 y Figura 42, el 35,96% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa el porcentaje más alto y sugiere que una porción significativa del personal percibió una actitud de paciencia en relación con los resultados esperados.

El 22,47% de los encuestados se mostró "Indiferente", lo que refleja una postura neutral o una posible falta de opinión clara sobre la existencia de paciencia en la organización, ocupando la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las respuestas negativas, el 16,85% de los encuestados señaló estar "Totalmente en desacuerdo" y el 15,73% indicó estar "En desacuerdo", evidenciando que una fracción notable del personal no percibió una actitud de paciencia en el entorno laboral. Finalmente, el 8,99% manifestó estar "Totalmente de acuerdo", reflejando que solo una pequeña proporción percibió con firmeza una actitud paciente ante los resultados esperados.

Estos resultados mostraron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de paciencia en la organización, aunque la presencia significativa de respuestas en desacuerdo e indiferentes sugiere opiniones mixtas sobre la disposición del personal para esperar los resultados en el PRONIS.

4.3.4.2 Dimensión 2 – Factores organizacionales.

a. Factores organizacionales globales.

Tabla 43.

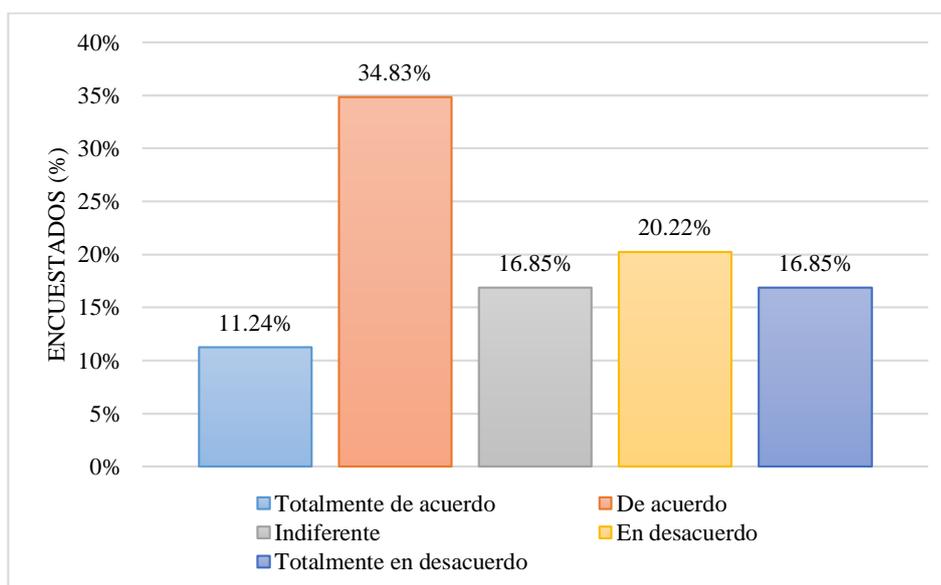
Ítem 16 - Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	10	11,24	11,24
De acuerdo	31	34,83	46,07
Indiferente	15	16,85	62,92
En desacuerdo	18	20,22	83,15
Totalmente en desacuerdo	15	16,85	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 43.

Ítem 16 - Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 43.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 16: "Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional" reflejaron una variedad de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 43 y Figura 43, el

34,83% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, representando el porcentaje más alto y sugiriendo que una parte considerable del personal percibió un nivel de comunicación organizacional adecuado.

El 16,85% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo que indica una posición neutral o falta de opinión clara sobre la calidad de la comunicación en la organización, constituyendo la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las respuestas negativas, el 20,22% de los participantes manifestó estar "En desacuerdo", mientras que el 16,85% indicó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que revela que una fracción significativa del personal no percibió un nivel de comunicación organizacional satisfactorio. Finalmente, el 11,24% de los encuestados señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que muestra que solo una pequeña proporción percibió con certeza un adecuado nivel de comunicación organizacional.

Estos resultados mostraron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de comunicación organizacional, aunque la considerable presencia de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere opiniones mixtas sobre la efectividad de la comunicación en el PRONIS.

Tabla 44.

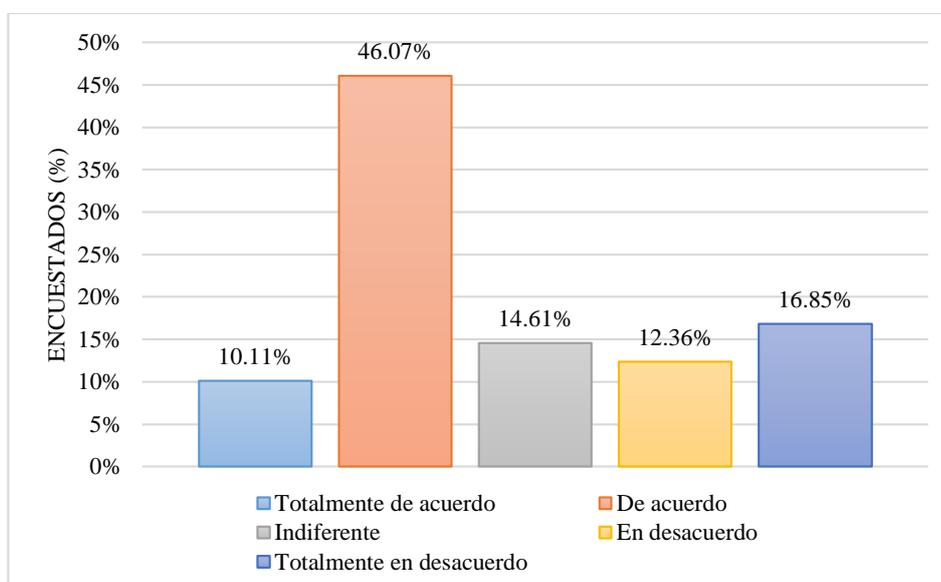
Ítem 17 - Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	9	10,11	10,11
De acuerdo	41	46,07	56,18
Indiferente	13	14,61	70,79
En desacuerdo	11	12,36	83,15
Totalmente en desacuerdo	15	16,85	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 44.

Ítem 17 - Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 44.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 17: "Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso" reflejaron diversas percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 44 y Figura 44, el 46,07% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto y sugiriendo que una proporción considerable del personal percibió que la cultura organizacional facilitaría el proceso mencionado.

El 14,61% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo que refleja una posición neutral o falta de una opinión clara sobre la contribución de la cultura organizacional al proceso, constituyéndose en la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las respuestas en desacuerdo, el 16,85% indicó estar "Totalmente en desacuerdo" y el 12,36% manifestó estar "En desacuerdo", lo cual evidencia que una fracción significativa del personal no percibió que la cultura organizacional facilitaría el proceso. Finalmente, el 10,11% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que indica que una pequeña proporción del personal percibió con certeza que la cultura organizacional sería un facilitador en este contexto.

Estos resultados muestran una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de la cultura organizacional como facilitadora del proceso, aunque la presencia notable de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere opiniones divididas sobre el rol de la cultura organizacional en la facilitación del proceso en el PRONIS.

Tabla 45.

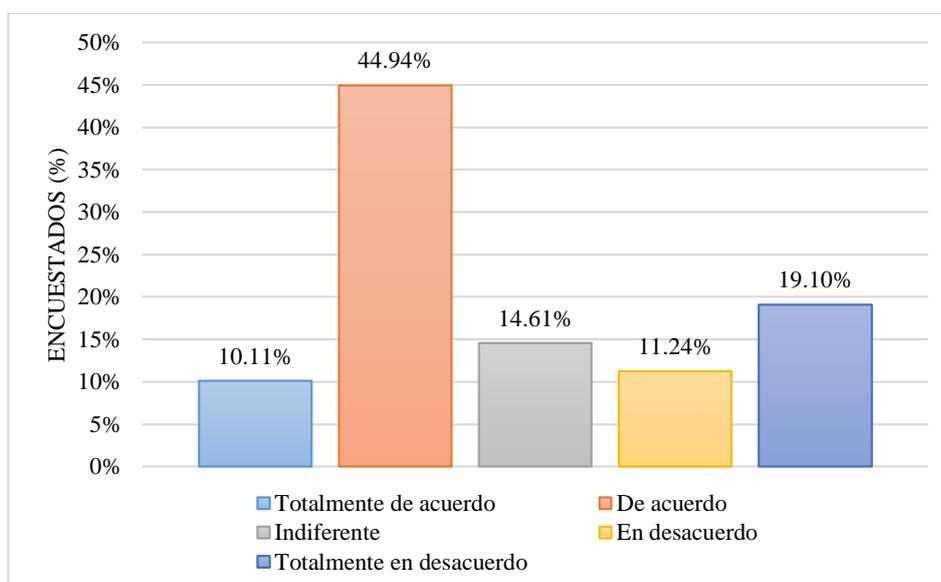
Ítem 18 - Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	9	10,11	10,11
De acuerdo	40	44,94	55,06
Indiferente	13	14,61	69,66
En desacuerdo	10	11,24	80,90
Totalmente en desacuerdo	17	19,10	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 45.

Ítem 18 - Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 45.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 18: "Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso" evidenciaron una diversidad de opiniones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 45 y Figura 45, el 44,94% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto, lo cual sugiere que una parte significativa del personal percibió que el clima organizacional impulsaría el proceso mencionado.

El 14,61% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", reflejando neutralidad o una falta de opinión clara sobre el rol del clima organizacional en el impulso del proceso, ocupando la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las respuestas en desacuerdo, el 19,10% indicó estar "Totalmente en desacuerdo" y el 11,24% manifestó estar "En desacuerdo", mostrando que una fracción considerable del personal no percibió el clima organizacional como un elemento impulsor en este proceso. Finalmente, el 10,11% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo cual indica que una pequeña proporción del personal percibió con certeza que el clima organizacional impulsaría efectivamente el proceso.

Estos resultados reflejaron una leve inclinación hacia el acuerdo respecto a la percepción del clima organizacional como impulsor del proceso, aunque la presencia notable de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere una variedad de opiniones sobre el impacto del clima organizacional en la facilitación del proceso en el PRONIS.

Tabla 46.

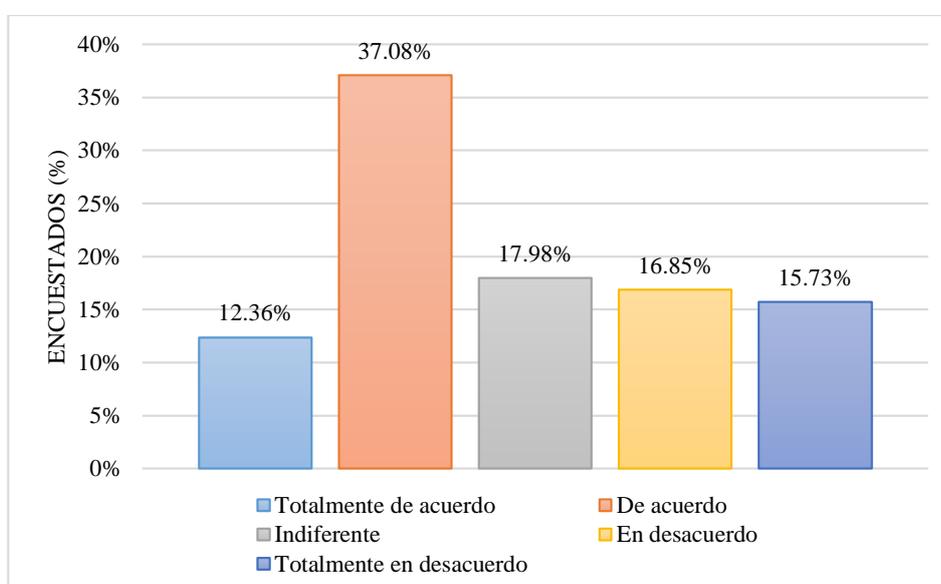
Ítem 19 - Considero que los niveles de participación serán los adecuados.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	11	12,36	12,36
De acuerdo	33	37,08	49,44
Indiferente	16	17,98	67,42
En desacuerdo	15	16,85	84,27
Totalmente en desacuerdo	14	15,73	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 46.

Ítem 19 - Considero que los niveles de participación serán los adecuados.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 46.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 19: "Considero que los niveles de participación serán los adecuados" reflejaron una variedad de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 46 y Figura 46, el 37,08% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, lo que representa el porcentaje más alto y sugiere que una proporción significativa del personal consideró que los niveles de participación serían adecuados.

El 17,98% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo cual indica una posición neutral o la falta de una opinión clara sobre los niveles de participación, ocupando la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las percepciones de desacuerdo, el 16,85% señaló estar "En desacuerdo" y el 15,73% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que refleja que una fracción considerable del personal no percibió los niveles de participación como adecuados en la organización. Finalmente, el 12,36% indicó estar "Totalmente de acuerdo", lo cual sugiere que una pequeña proporción del personal percibió con firmeza que los niveles de participación serían apropiados.

Estos resultados mostraron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de la adecuación de los niveles de participación, aunque la notable presencia de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere opiniones mixtas sobre la suficiencia de los niveles de participación en el PRONIS.

Tabla 47.

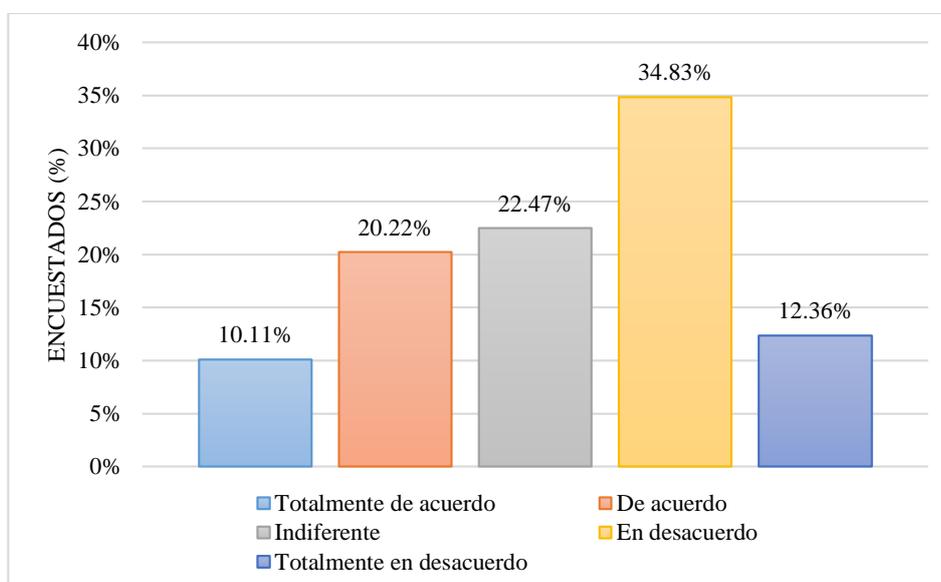
Ítem 20 - Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	9	10,11	10,11
De acuerdo	18	20,22	30,34
Indiferente	20	22,47	52,81
En desacuerdo	31	34,83	87,64
Totalmente en desacuerdo	11	12,36	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 47.

Ítem 20 - Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 20.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 20: "Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad" reflejaron una gama de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 47 y Figura 47, el 34,83% de los encuestados manifestó estar "En desacuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto y sugiriendo que una parte considerable del personal no percibió flexibilidad en la entidad.

El 22,47% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo que refleja una posición neutral o una posible falta de opinión clara respecto a la flexibilidad organizacional, ocupando la segunda frecuencia más alta en los resultados.

En cuanto a las opiniones positivas, el 20,22% indicó estar "De acuerdo", y el 10,11% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo cual sugiere que una menor proporción del personal percibió algún nivel de flexibilidad en la entidad. Finalmente, el 12,36% de los encuestados manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", reforzando la percepción de rigidez en la organización.

Estos resultados mostraron una tendencia general hacia el desacuerdo respecto a la percepción de flexibilidad en la entidad, aunque la presencia de respuestas neutrales y en acuerdo indica que existen opiniones variadas sobre la flexibilidad organizacional en el PRONIS.

b. Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio.

Tabla 48.

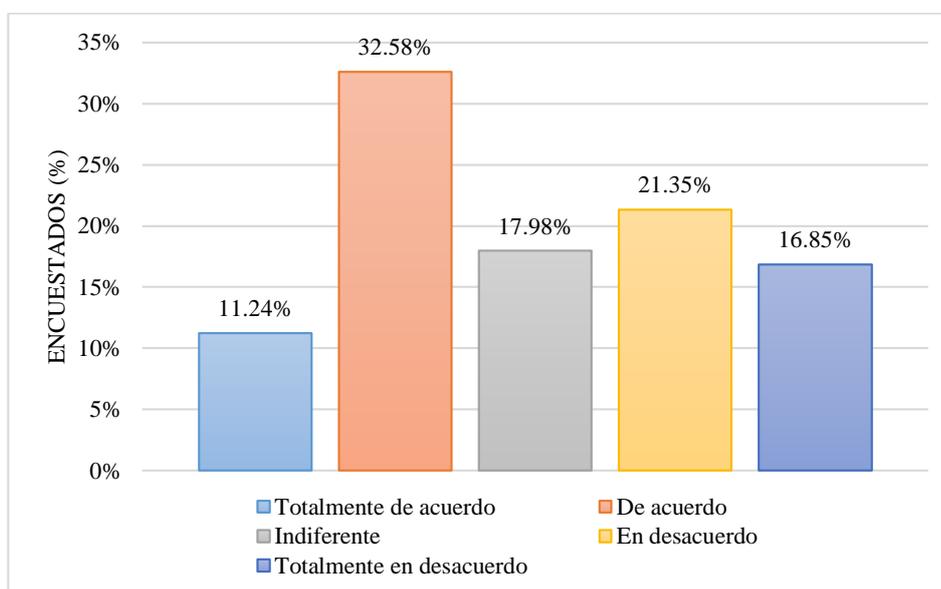
Ítem 21 - Considero que existiría un adecuado proceso de planificación.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	10	11,24	11,24
De acuerdo	29	32,58	43,82
Indiferente	16	17,98	61,80
En desacuerdo	19	21,35	83,15
Totalmente en desacuerdo	15	16,85	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 48.

Ítem 21 - Considero que existiría un adecuado proceso de planificación.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 48.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 21: "Considero que existiría un adecuado proceso de planificación" reflejaron diversas percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 48 y Figura 48, el 32,58% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, representando el

porcentaje más alto y sugiriendo que una parte considerable del personal percibió que existía un proceso de planificación adecuado.

El 17,98% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo cual refleja una posición neutral o la falta de una opinión clara sobre la adecuación del proceso de planificación, situándose como la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las percepciones negativas, el 21,35% de los participantes indicó estar "En desacuerdo", y el 16,85% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que muestra que una fracción significativa del personal no consideró adecuado el proceso de planificación en la entidad. Finalmente, el 11,24% de los encuestados señaló estar "Totalmente de acuerdo", indicando que una pequeña proporción del personal percibió con certeza la existencia de una planificación adecuada.

Estos resultados reflejaron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de la planificación en la entidad, aunque la presencia notable de respuestas en desacuerdo e indiferentes sugiere opiniones mixtas sobre la adecuación del proceso de planificación en el PRONIS.

Tabla 49.

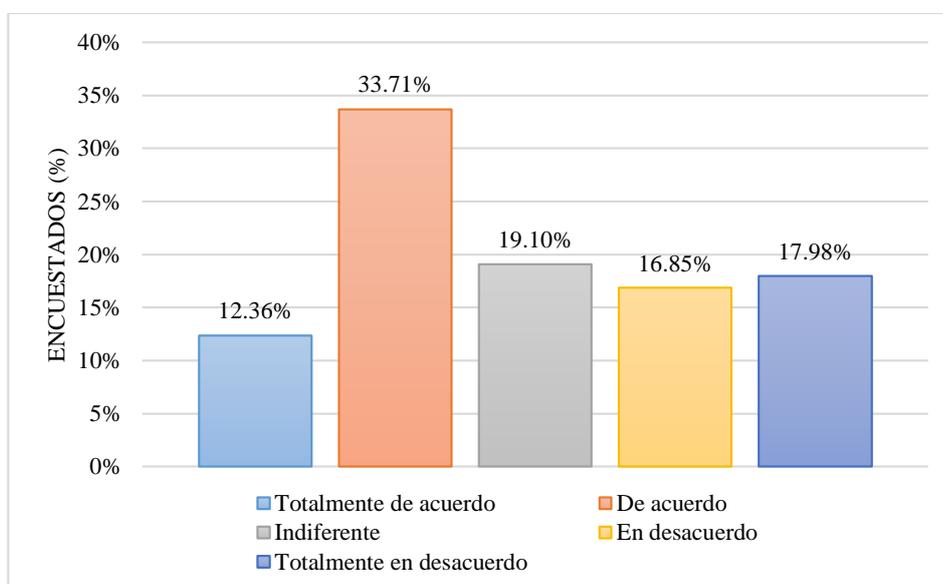
Ítem 22 - Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	11	12,36	12,36
De acuerdo	30	33,71	46,07
Indiferente	17	19,10	65,17
En desacuerdo	15	16,85	82,02
Totalmente en desacuerdo	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 49.

Ítem 22 - Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 49.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 22: "Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas" reflejaron una variedad de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 49 y Figura 49, el 33,71% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto, lo cual sugiere que una parte significativa del personal percibió una tendencia hacia la conformación de equipos de trabajo entusiastas.

El 19,10% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", reflejando una posición neutral o la falta de una opinión clara sobre la formación de equipos entusiastas, situándose como la segunda frecuencia más alta en los resultados.

En cuanto a las respuestas en desacuerdo, el 17,98% señaló estar "Totalmente en desacuerdo" y el 16,85% manifestó estar "En desacuerdo", lo que indica que una fracción considerable del personal no percibió entusiasmo en la formación de equipos de trabajo. Finalmente, el 12,36% de los encuestados señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo que sugiere que una pequeña proporción del personal percibió con certeza la conformación de equipos entusiastas.

Estos resultados reflejaron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción de entusiasmo en los equipos de trabajo, aunque la presencia significativa de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere opiniones divididas sobre el nivel de entusiasmo en la conformación de equipos en el PRONIS.

Tabla 50.

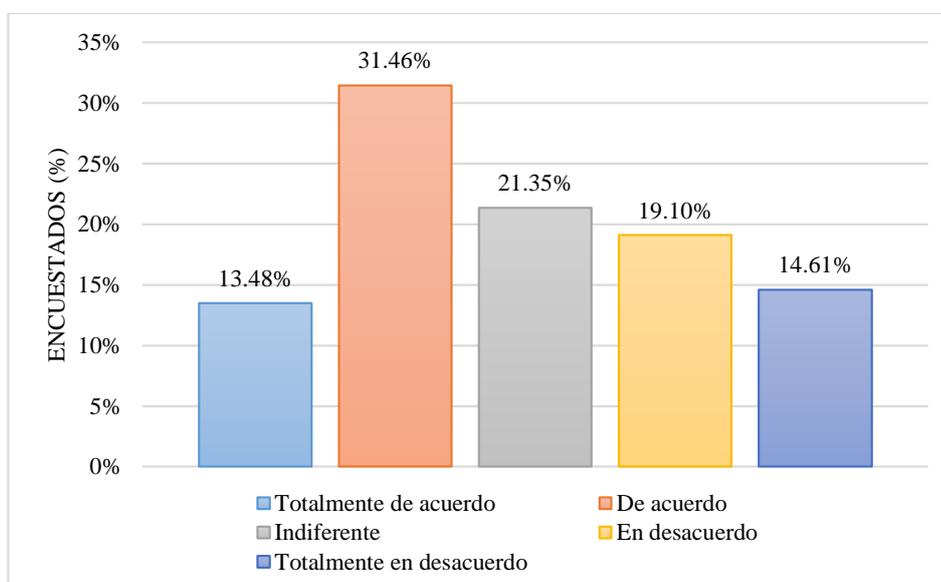
Ítem 23 - Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	12	13,48	13,48
De acuerdo	28	31,46	44,94
Indiferente	19	21,35	66,29
En desacuerdo	17	19,10	85,39
Totalmente en desacuerdo	13	14,61	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 50.

Ítem 23 - Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 50.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 23: "Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado" evidenciaron opiniones diversas entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 50 y Figura 50, el 31,46% de los encuestados indicó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto y sugiriendo que una parte significativa del personal percibió la existencia de estímulos o incentivos.

El 21,35% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo que refleja una posición neutral o una falta de opinión clara sobre la presencia de incentivos, ubicándose como la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las opiniones negativas, el 19,10% señaló estar "En desacuerdo" y el 14,61% manifestó estar "Totalmente en desacuerdo", lo cual indica que una fracción considerable del personal no percibió estímulos o incentivos en la organización. Finalmente, el 13,48% de los encuestados indicó estar "Totalmente de acuerdo", lo que sugiere que una pequeña proporción del personal percibió con certeza la existencia de estímulos.

Estos resultados mostraron una leve inclinación hacia el acuerdo respecto a la percepción de estímulos o incentivos al personal, aunque la presencia significativa de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere opiniones mixtas sobre la efectividad o visibilidad de estos incentivos en el PRONIS.

Tabla 51.

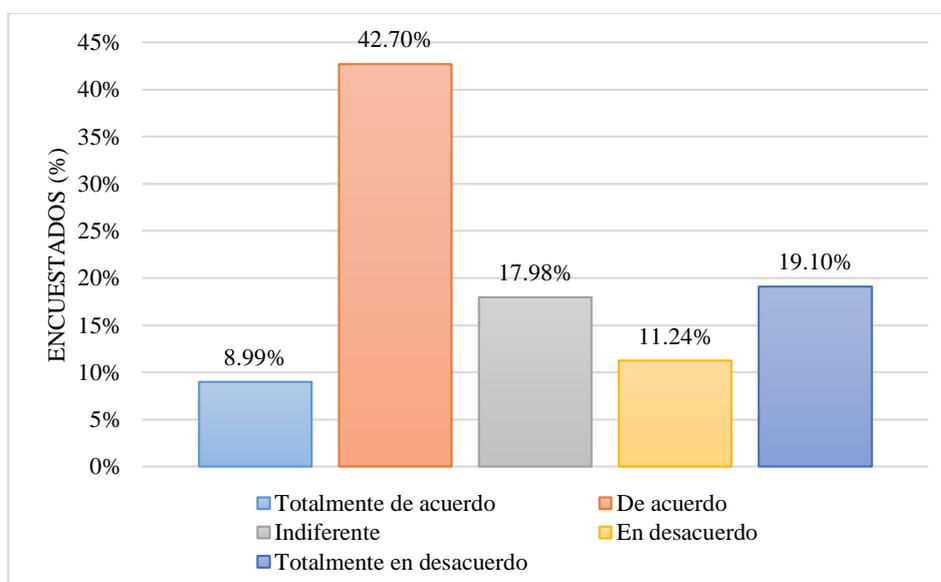
Ítem 24 - Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	8	8,99	8,99
De acuerdo	38	42,70	51,69
Indiferente	16	17,98	69,66
En desacuerdo	10	11,24	80,90
Totalmente en desacuerdo	17	19,10	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 51.

Ítem 24 - Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 12.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 24: "Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación" reflejaron una variedad de percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 51 y Figura 51, el 42,70% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, siendo este el porcentaje más alto y sugiriendo que una parte significativa del personal percibió que el nivel de retroalimentación en la organización era adecuado.

El 17,98% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo cual refleja una posición neutral o una posible falta de opinión clara sobre el nivel de retroalimentación, ubicándose como la segunda frecuencia más alta en los resultados.

En cuanto a las respuestas negativas, el 19,10% de los participantes manifestó estar "Totalmente en desacuerdo" y el 11,24% indicó estar "En desacuerdo", lo que evidencia que una fracción significativa del personal no percibió un nivel adecuado de retroalimentación en la entidad. Finalmente, el 8,99% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo cual sugiere que solo una pequeña proporción percibió con certeza un adecuado nivel de retroalimentación.

Estos resultados reflejaron una tendencia leve hacia el acuerdo respecto a la percepción del nivel de retroalimentación en la organización, aunque la presencia notable de respuestas indiferentes y en desacuerdo sugiere opiniones divididas sobre la efectividad de la retroalimentación en el PRONIS.

Tabla 52.

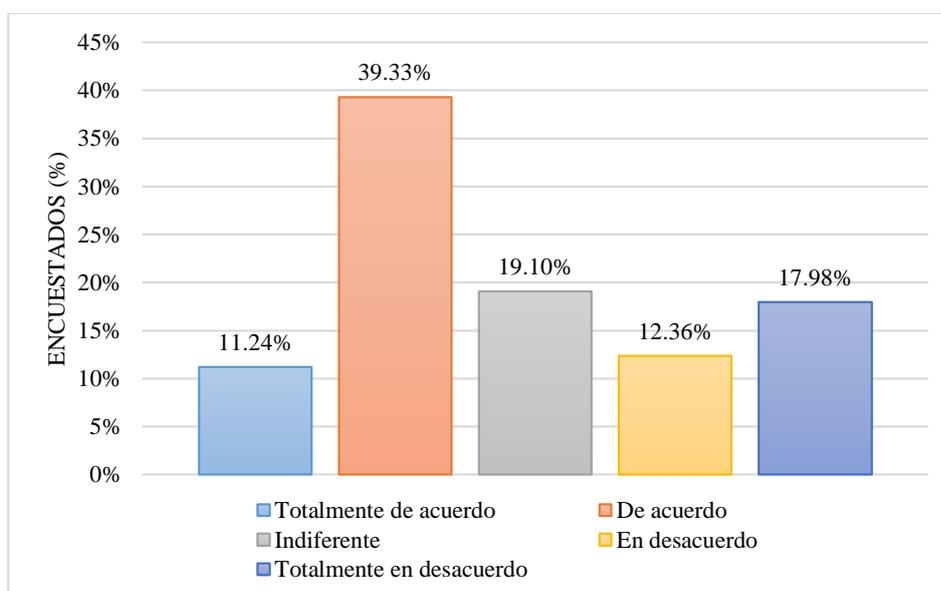
Ítem 25 - Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio.

Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%C)
Totalmente de acuerdo	10	11,24	11,24
De acuerdo	35	39,33	50,56
Indiferente	17	19,10	69,66
En desacuerdo	11	12,36	82,02
Totalmente en desacuerdo	16	17,98	100,00
Total	89	100,00	

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 52.

Ítem 25 - Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio.



Nota: Figuras desarrollada a partir de los datos en la Tabla 52.

Los resultados obtenidos en relación con el ítem 25: "Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio" reflejaron diversas percepciones entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). Según los datos presentados en la Tabla 52 y Figura 52, el 39,33% de los encuestados manifestó estar "De acuerdo" con esta afirmación, representando el porcentaje más alto y sugiriendo que una parte considerable del personal percibió una institucionalización del proceso de cambio en la organización.

El 19,10% de los encuestados expresó una postura "Indiferente", lo cual refleja una posición neutral o la falta de una opinión clara sobre la institucionalización del proceso de cambio, ocupando la segunda frecuencia más alta.

En cuanto a las percepciones negativas, el 17,98% de los participantes señaló estar "Totalmente en desacuerdo" y el 12,36% indicó estar "En desacuerdo", lo que evidencia que una fracción significativa del personal no percibió el proceso de cambio como algo institucionalizado. Finalmente, el 11,24% señaló estar "Totalmente de acuerdo", lo cual sugiere que solo una pequeña proporción percibió con firmeza que el proceso de cambio estaba institucionalizado.

Estos resultados reflejaron una leve tendencia hacia el acuerdo respecto a la percepción de institucionalización del proceso de cambio, aunque la notable presencia de respuestas indiferentes y en desacuerdo indica que existen opiniones mixtas sobre la efectividad de dicha institucionalización en el PRONIS.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

La etapa de análisis inferencial resulta vital para comprender la relación entre los principios establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057 en cuanto a la aplicación de los principios de desempeño laboral y la resistencia al cambio manifestada por los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en Lima durante el año 2023. Uno de los aspectos fundamentales de esta fase consiste en verificar si los datos muestran una distribución normal, lo cual es esencial para la correcta aplicación de ciertas pruebas estadísticas. Para llevar a cabo esta comprobación, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, una herramienta estadística no paramétrica que determina si una muestra de datos se ajusta a una distribución normal. Esta prueba fue elegida específicamente debido al tamaño de la muestra, que superaba las 50 observaciones, lo que la convierte en una opción adecuada para evaluar la normalidad de los datos en este contexto.

La realización de la prueba de Kolmogorov-Smirnov en este estudio tuvo como objetivo asegurar la validez de los análisis estadísticos posteriores, como la prueba de correlación, que podrían requerir que los datos sigan una distribución normal para su correcta interpretación. Es decir, la aplicación de esta prueba fue un paso esencial para garantizar la robustez y la validez de los análisis inferenciales realizados en la investigación sobre la relación entre los principios del desempeño laboral y la resistencia al cambio en el contexto del PRONIS en Lima en 2023s:

Tabla 53.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para normalidad de datos.

Variables y dimensiones	Estadístico	gl	Significancia
Variable 1 Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil	,124	89	,002
Variable 2 Resistencia la cambio	,103	89	,021
Dimensión 1 de V2 Individuales	,129	89	,001
Dimensión 3 de V2 Organizacionales	,120	89	,003

Nota: Tabla desarrollada a partir de los datos recopilados en campo.

Al revisar los resultados, se evidencia que la prueba de Kolmogorov-Smirnov reveló que, en todas las ocasiones, el valor de significancia (p) fue menor a 0.05, lo que sugiere que los datos no exhiben una distribución normal. Por lo tanto, se optó por emplear la prueba de correlación no paramétrica de Spearman como método alternativo. Para interpretar los niveles de correlación, es decir, el coeficiente de correlación Rho, se optó por utilizar las categorías de intensidad establecidas previamente por Hernández y Mendoza (2023). Estos parámetros brindarán una comprensión más detallada y contextualizada de la relación entre las variables bajo estudio:

Tabla 54.

Rangos de intensidad de la prueba de Correación de Spearman.

Rango	Nivel	Dirección
- 0.91 a -1.00	Perfecta.	Inversa
- 0.76 a -0.90	Muy Fuerte.	Inversa
- 0.51 a - 0.75	Considerable.	Inversa
- 0.11 a - 0.50	Media	Inversa
- 0.01 a – 0.10	Débil.	Inversa
0.00	No Existe.	
0.01 a 0.10	Débil.	Directa
0.11 a 0.50	Media.	Directa
0.51 a 0.75	Considerable.	Directa
0.76 a 0.90	Muy Fuerte.	Directa
0.91 a 1.00	Perfecta.	Directa

Nota: Tomada de Hernández y Mendoza (2023).

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1. Comprobación de la hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis general nula

Para validar estadísticamente la hipótesis general y alcanzar el objetivo de investigar la relación entre los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y la resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS), se formuló la correspondiente hipótesis nula. Esta hipótesis nula se planteó como punto de referencia para evaluar y comparar los resultados obtenidos en el estudio, proporcionando un marco de análisis riguroso y sistemático. La formulación de la hipótesis nula contribuyó a fundamentar estadísticamente las conclusiones alcanzadas en la investigación:

H_0 : La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 NO se relacionan significativamente con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

H_i : La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 NO se relacionan significativamente con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

b. Fijación del nivel de significancia (α)

Se definió el nivel de significancia alfa (α) en un 5%, lo que corresponde a $\alpha=0.05$. Esta elección establece un umbral crítico para determinar la validez de las conclusiones extraídas del estudio. Para interpretar los resultados, se seguirá la regla siguiente:

Sí $p\text{-valor} < \alpha$, entonces, se debe aceptar la hipótesis general.

Sí $p\text{-valor} > \alpha$, entonces, se debe aceptar la hipótesis nula.

Es decir, si el valor p es menor que α , entonces se aceptará la hipótesis general, lo que implicará que hay evidencia estadística suficiente para respaldar la relación entre los principios del desempeño laboral y la resistencia al cambio en el contexto del PRONIS. Por otro lado, si el valor p es mayor que α , se aceptará la hipótesis nula, lo que indicará que no hay suficiente evidencia estadística para respaldar la relación entre los principios del desempeño laboral y la resistencia al cambio.

Este enfoque estadístico proporciona un marco objetivo para evaluar la fuerza de la relación entre las variables analizadas y garantiza una interpretación fundamentada en datos confiables. La elección de un nivel de significancia del 5% es comúnmente aceptada en la investigación científica y proporciona un equilibrio entre la sensibilidad del estudio y la robustez de los hallazgos

c. Determinación del estadístico para probar la hipótesis.

Tomando en cuenta el resultado obtenido de la prueba de Kolmogorov-Smirnov realizada en la Variable 1, que corresponde a la Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil, y en la Variable 2, relacionada con la Resistencia al cambio, se observaron valores de significancia de $p=,002$ y $p=,021$ respectivamente. Estos valores sugieren la falta de una distribución normal en ambas variables, lo cual conlleva a la necesidad de aplicar una prueba no paramétrica de correlación, específicamente la de Spearman, para poner a prueba la hipótesis general de la investigación.

La fórmula utilizada para calcular el coeficiente de correlación de rangos de Spearman es esencial para evaluar la relación entre estas variables. Esta fórmula, representada por r_s , se basa en las diferencias entre los rangos de los datos observados y el número total de observaciones (n). Su expresión es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En esta ecuación, “ r_s ” representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, “ d ” indica la diferencia entre los rangos y “ n ” es el número total de observaciones.

La aplicación de esta fórmula en la investigación permitirá analizar la relación entre la implementación de los principios de desempeño laboral y la resistencia al cambio en el contexto del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS), ofreciendo así información importante para comprender mejor los factores que influyen en la dinámica organizacional y la adaptabilidad de los servidores a los cambios en el entorno laboral:

Tabla 55.

Prueba de hipótesis de la Hipótesis General.

		Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057	Variable 2: Resistencia al cambio.
Rho de Spearman	Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89
	Variable 2: Resistencia al cambio.	Coefficiente de correlación	-,899
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Nota: Tabla desarrollada con la tabulación de cuestionarios

d. Interpretación de la prueba estadística.

Utilizando los datos analizados en el software SPSS v24, se procedió a realizar la aplicación de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman con

el propósito de evaluar la hipótesis general de la investigación. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa entre ambas variables, indicando que existe una relación entre la implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil y la resistencia al cambio en el contexto del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS).

La dirección de esta correlación se identificó como inversa, lo que sugiere que a medida que aumenta la implementación de los principios de desempeño laboral, la resistencia al cambio tiende a disminuir, y viceversa. Este hallazgo es consistente con la naturaleza de la dinámica organizacional, donde el grado de adaptación a los cambios puede estar influenciado por la manera en que se gestionan los principios y normativas relacionadas con el desempeño laboral.

Además, se observó que la intensidad de la correlación alcanzó un nivel considerable, lo que indica que la relación entre estas variables es robusta y relevante desde el punto de vista estadístico.

De manera de tallada se tiene:

- a. **Relación:** En cuanto a la significancia estadística, la prueba arrojó un valor de $p=,000$, lo que sugiere que la probabilidad de que la correlación observada entre las variables sea el resultado del azar es extremadamente baja. De acuerdo con la regla establecida en el nivel de significancia ($\alpha=,05$), donde se compara el valor de p con α , que es el umbral predefinido de significancia, se concluye que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que significa que hay una correlación significativa entre la implementación de los principios de desempeño laboral y la resistencia al cambio en el PRONIS:
- b. **Dirección:** En lo que respecta a la dirección de la correlación observada, el coeficiente de correlación Rho de Spearman reveló un valor negativo de $r_s=-,899$. Esto sugiere que existe una relación inversa entre la implementación

de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y la resistencia al cambio en los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS).

Este resultado implica que a medida que aumenta la implementación de los principios del desempeño laboral, la resistencia al cambio tiende a disminuir entre los servidores del PRONIS. En otras palabras, cuando se promueven y aplican adecuadamente los principios de desempeño laboral, los servidores están más dispuestos y abiertos a aceptar y adaptarse a los cambios en su entorno laboral.

La relación negativa entre estas variables puede explicarse por el hecho de que una mejor implementación de los principios del desempeño laboral puede fortalecer la cultura organizacional, mejorar la comunicación y la participación del personal, y promover un clima laboral más positivo. Todo esto puede contribuir a reducir la resistencia al cambio al crear un entorno en el que los empleados se sientan más seguros y motivados para enfrentar y adaptarse a las nuevas circunstancias.

- c. **Intensidad:** En términos de la intensidad de la correlación encontrada, el coeficiente de correlación obtenido fue de $r_s = -,899$, lo que según la categorización propuesta por Hernández y Mendoza (2023), indica una correlación "muy fuerte". Este hallazgo sugiere que existe una relación altamente significativa entre la implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en Lima en el año 2023.

La intensidad "muy fuerte" de la correlación implica que los principios del desempeño laboral tienen un impacto considerable en la reducción de la resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS. Esto significa que

cuanto más se implementan y promueven estos principios, mayor es la probabilidad de que los servidores estén dispuestos a aceptar y adaptarse a los cambios en su entorno laboral.

Esta relación sólida y significativa sugiere que la implementación de los principios del desempeño laboral puede desempeñar un papel importante en la gestión del cambio dentro del PRONIS. Al comprender y aplicar adecuadamente estos principios, la organización puede abordar de manera efectiva la resistencia al cambio y promover una cultura de adaptabilidad y crecimiento continuo entre su personal.

Por ello, se afirma que la implementación de los principios del desempeño laboral tiene el potencial de ejercer una reducción muy fuerte en la resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS en Lima en 2023.

4.5.2. Comprobación de la primera hipótesis específica

a. Planteamiento de la primera hipótesis específica nula

Se planteó la hipótesis nula en relación con la primera hipótesis específica, la cual buscaba determinar la relación entre los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS):

H₀: La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 NO se relacionan significativamente con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

H_i: La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

b. Fijación del nivel de significancia (α)

Se fijó un nivel de significancia alfa (α) del 5%, representado como $\alpha=,05$. La interpretación se basará en la siguiente regla: si el valor p es menor que α , se aceptará la primera hipótesis específica; si el valor p es mayor que α , se aceptará la hipótesis nula.

c. Determinación del estadístico para probar la hipótesis.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov realizada en la Variable 1, "Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil", y en la dimensión 1 de la Variable 2, "Factores individuales de la resistencia

al cambio", mostró una significancia de $p=,002$ y $p=,001$ respectivamente. Esto sugiere que los datos no siguen una distribución normal, lo que llevó a la aplicación de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para examinar la primera hipótesis específica de la investigación. La fórmula de esta prueba es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

Donde "r_s" representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, "d" indica la diferencia entre los rangos, y "n" es el número de observaciones. Los resultados obtenidos al aplicar esta fórmula en SPSS revelaron.

La aplicación de esta fórmula permitió conocer los siguientes:

Tabla 56.

Prueba de hipótesis de la Primera hipótesis específica.

		Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.	Dimensión 1 de la Variable 2: Factores individuales de la resistencia al cambio..
Rho de Spearman	Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89
	Dimensión 1 de la Variable 2: Factores individuales de la resistencia al cambio.	Coeficiente de correlación	-,900
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Nota: Tabla desarrollada con la tabulación de cuestionarios

d. Interpretación de la prueba estadística.

Se utilizó SPSS v24 para aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman a la primera hipótesis específica. Los resultados revelaron una

correlación significativa entre ambas variables, con una dirección inversa. Además, la correlación mostró una intensidad considerable.

- **Relación:** La prueba de correlación de Spearman reveló un p-valor de 0.000, lo que indica una significancia estadística. De acuerdo con la regla establecida, donde se compara el p-valor con el nivel de significancia (α), se concluye que el p-valor es menor que α . Por lo tanto, se prueba la existencia de una relación entre las variables. Este resultado respalda la primera hipótesis específica de la investigación, que establece una relación entre los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y los factores individuales de la resistencia al cambio en los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS)).
- **Dirección:** En términos de la dirección de la correlación, el coeficiente de correlación de Spearman, mostró un valor negativo de $r_s = -.900$. Esto sugiere que un aumento en la implementación de los principios del desempeño laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057 estaría asociado con una disminución en la resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS).
- **Intensidad:** En cuanto a la fuerza de la correlación, el coeficiente de correlación de Spearman, que fue de $r_s = -.900$, se considera "muy fuerte" según la escala propuesta por Hernández y Mendoza (2023).

Esto indica que la implementación de los principios del desempeño laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057 tendría un impacto significativamente alto en la reducción de los factores individuales de resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en Lima en 2023. .

4.5.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica

a. Planteamiento de la segunda hipótesis específica nula

Se planteó la hipótesis nula en relación con la segunda hipótesis específica, la cual buscaba determinar la relación entre los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS):

H₀: La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 NO se relacionan significativamente con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

H_i: La implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

b. Fijación del nivel de significancia (α)

Se fijó un nivel de significancia alfa (α) del 5%, representado como $\alpha=,05$. La interpretación se basará en la siguiente regla: si el valor p es menor que α , se aceptará la segunda hipótesis específica; si el valor p es mayor que α , se aceptará la hipótesis nula.

c. Determinación del estadístico para probar la hipótesis.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov realizada en la Variable 1, "Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio

Civil", y en la dimensión 1 de la Variable 2, "Factores organizacionales de la resistencia al cambio", mostró una significancia de $p=,002$ y $p=,003$ respectivamente. Esto sugiere que los datos no siguen una distribución normal, lo que llevó a la aplicación de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para examinar la segunda hipótesis específica de la investigación. La fórmula de esta prueba es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

Donde “ r_s ” representa el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, “ d ” indica la diferencia entre los rangos, y “ n ” es el número de observaciones. Los resultados obtenidos al aplicar esta fórmula en SPSS revelaron.

La aplicación de esta fórmula permitió conocer los siguientes:

Tabla 57.

Prueba de hipótesis de la segunda hipótesis específica.

		Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.		
			Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.	Dimensión 2 de la Variable 2: Factores organizacionales de la resistencia al cambio.
Rho de Spearman	Variable 1: Implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.	Coefficiente de correlación	1,000	-,889
		Sig. (bilateral)		,000
		N	89	89
	Dimensión 2 de la Variable 2: Factores organizacionales de la resistencia al cambio.	Coefficiente de correlación	-,889	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	89	89

Nota: Tabla desarrollada con la tabulación de cuestionarios

d. Interpretación de la prueba estadística.

Se utilizó SPSS v24 para aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman a la segunda hipótesis específica. Los resultados revelaron una correlación significativa entre ambas variables, con una dirección inversa. Además, la correlación mostró una intensidad considerable.

- **Relación:** La prueba de correlación de Spearman reveló un p-valor de 0.000, lo que indica una significancia estadística. De acuerdo con la regla establecida, donde se compara el p-valor con el nivel de significancia (α), se concluye que el p-valor es menor que α . Por lo tanto, se prueba la existencia de una relación entre las variables. Este resultado respalda la segunda hipótesis específica de la investigación, que establece una relación entre los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y los factores organizacionales de la resistencia al cambio en los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS)).
- **Dirección:** En términos de la dirección de la correlación, el coeficiente de correlación de Spearman, mostró un valor negativo de $r_s = -,889$. Esto sugiere que un aumento en la implementación de los principios del desempeño laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057 estaría asociado con una disminución en la resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS).
- **Intensidad:** En cuanto a la fuerza de la correlación, el coeficiente de correlación de Spearman, que fue de $r_s = -,889$, se considera "muy fuerte" según la escala propuesta por Hernández y Mendoza (2023).

Esto indica que la implementación de los principios del desempeño laboral establecidos por la Ley del Servicio Civil N°30057 tendría un impacto muy fuerte en la reducción de los factores organizacionales de resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en Lima en 2023.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación de la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. Los resultados revelaron que un 34,83% de los encuestados consideraba la implementación de estos principios como alta, mientras que el 25,84% la percibía como regular, el 15,73% como muy baja, el 13,48% como baja y el 10,11% como muy alta. En cuanto a la resistencia al cambio, el 35,96% la calificó como baja, el 21,35% como regular, el 17,98% como muy alta, el 12,36% como muy baja y otro 12,36% como alta.

El análisis inferencial, realizado a través de la prueba de correlación de Spearman, demostró la existencia de una relación entre estas variables, con una dirección inversa y una intensidad muy fuerte. Esto implica que la implementación de los principios del desempeño laboral podría ejercer una reducción muy significativa en la resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS en Lima en 2023 ($p=,000$; $r_s=-,899$). Este hallazgo sugiere que las políticas y prácticas relacionadas con el desempeño laboral podrían ser una herramienta efectiva para abordar la resistencia al cambio en el contexto del PRONIS.

El primer objetivo específico de la investigación fue establecer la relación de la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. En términos descriptivos, se encontró que el 38,20% de los encuestados tenía un nivel bajo de factores individuales de resistencia al cambio, mientras que el 20,22% tenía un nivel regular, el 17,98% tenía un nivel muy alto, el 12,36% lo consideraba muy bajo y el 11,24% tenía un nivel alto.

En el análisis inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una relación entre estas variables, con una dirección inversa y una intensidad muy fuerte. Esto sugiere que la implementación de los principios del desempeño laboral podría tener un impacto significativo en la reducción de los factores individuales de resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS en Lima en 2023 ($p=,000$; $r_s=-,900$). Este hallazgo apunta a la importancia de considerar los aspectos individuales en el diseño e implementación de políticas y prácticas destinadas a mejorar el desempeño laboral y la adaptación al cambio dentro de organizaciones como el PRONIS. Además, resalta la relevancia de abordar las percepciones y actitudes individuales como parte integral de los esfuerzos de gestión del cambio en entornos laborales complejos.

El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la relación de la implementación de principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. En términos descriptivos, se encontró que el 35,96% de los encuestados tenía un nivel bajo de factores organizacionales de resistencia al cambio, mientras que el 22,47% tenía un nivel regular, el 17,98% tenía un nivel muy alto, el 10,11% lo consideraba muy bajo y el 13,48% tenía un nivel alto.

En el análisis inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una relación entre estas variables, con una dirección inversa y una intensidad muy fuerte. Esto sugiere que la implementación de los principios del desempeño laboral podría tener un impacto significativo en la reducción de los factores organizacionales de resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS en Lima en 2023 ($p=,000$; $r_s=-,889$). Este hallazgo destaca la importancia de considerar los aspectos organizacionales en los esfuerzos destinados a mejorar el desempeño laboral y la adaptación al cambio dentro de organizaciones como el PRONIS. Además, subraya la necesidad de abordar los factores estructurales y

culturales que pueden influir en la resistencia al cambio, a fin de promover una implementación más efectiva de nuevas políticas y prácticas en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos en este estudio presentan discrepancias con los hallazgos de León (2022). Según la investigación de León, el 68,6% de los encuestados consideraban que los lineamientos para implementar la Ley de Servicio Civil eran eficientes casi siempre, mientras que para el 13,3% eran eficientes solo a veces. Además, un 66,7% percibía que la implementación de la Ley era fácil, mientras que para el 6,7% nunca lo era. Respecto a los beneficios para los trabajadores y funcionarios, el 48,6% opinaba que casi nunca traería beneficios, el 23,8% creía que nunca los traería y solo el 7,6% pensaba que siempre los traería. Sin embargo, en contraste con estos resultados, la presente investigación concluyó que la implementación de la Ley del Servicio Civil estaba vinculada con obstáculos administrativos para su aplicación ($p=,023$; $r_s=-,818$). Estas diferencias pueden atribuirse a diversas razones, como variaciones en la muestra estudiada, diferencias en la metodología de investigación, o cambios en el contexto organizacional o legislativo entre los momentos en que se realizaron los estudios. Es fundamental reconocer estas discrepancias y considerarlas al interpretar los resultados de cada estudio

También los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los hallazgos de Rojas (2021) Según Rojas, el 49,38% de los trabajadores tiene una percepción positiva de la aplicación de la Ley Nro. 30057, mientras que para el 43,21% la aplicación es considerada regular. Solo un 4,94% considera que la aplicación es baja, y un pequeño porcentaje del 2,47% la considera excelente. En cuanto a los principios de meritocracia, el 35,8% de los encuestados percibe que se han aplicado en un nivel alto, para el 44,4% en un nivel moderado, y para el 19,8% en un nivel bajo. Respecto a la igualdad de oportunidades, el 77,8% de los participantes indica que se ha aplicado en un nivel moderado, para el 3,7% en un nivel alto, y para el 18,5% en un nivel bajo. Estos resultados respaldan la idea de que la percepción de los trabajadores sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil

varía, con una proporción considerable expresando una opinión positiva en general. La percepción sobre los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades también muestra una distribución variada, con una mayoría percibiendo su aplicación en niveles moderados. Estos hallazgos son importantes para comprender cómo los empleados perciben la implementación de esta legislación y los principios que promueve.

Igualmente, los resultados de este estudio respaldan las conclusiones de Moriano (2022), quien demostró que la implementación de la Ley del Servicio Civil no solo conlleva mejoras en la gestión institucional, sino que también tiene un impacto en la imagen de la entidad. Moriano destacó que la aplicación de los principios de meritocracia, ética pública, eficacia y eficiencia tienen una influencia significativa en la percepción institucional. Además, Moriano sugiere que la aplicación de estos principios puede contribuir a fortalecer la imagen y la reputación de la entidad. Este hallazgo sugiere que cuando se aplican los principios establecidos en la Ley del Servicio Civil, se pueden lograr mejoras tanto en la gestión interna como en la percepción pública de la institución. La prueba de correlación de Spearman realizada en este estudio también respalda estas conclusiones al establecer una relación lineal entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional. Esto refuerza la idea de que la aplicación de los principios establecidos en la ley puede tener un impacto positivo en la eficiencia y efectividad de la gestión pública.

De la misma manera, los hallazgos de este estudio respaldan las conclusiones de Valdivia (2022), quien identificó que una de las principales barreras para la implementación efectiva de la Ley de Servicio Civil es la falta de respaldo político por parte de la alta dirección. Además, Valdivia destacó la importancia del compromiso y la participación de los directivos de recursos humanos, cuyo equipo técnico juega un papel fundamental en el proceso de implementación de la nueva ley. Valdivia también señaló que la falta de sensibilización y comunicación adecuada entre los servidores de la entidad puede

generar temor y resistencia al cambio, lo que obstaculiza el proceso de implementación. Es importante que los servidores comprendan los beneficios del cambio y estén involucrados en el proceso desde el principio para garantizar su éxito. Estos hallazgos subrayan la necesidad de un liderazgo sólido y un compromiso claro por parte de la alta dirección para respaldar la implementación de la Ley de Servicio Civil. Además, resaltan la importancia de una comunicación efectiva y una estrategia de sensibilización para mitigar la resistencia al cambio y garantizar una transición suave hacia el nuevo marco legal.

Por otro lado, no se respaldan lo hallado por Verástegui (2022), quien encontró que para la mayoría de los trabajadores (57%), la implementación de la Ley del Servicio Civil fue calificada como regular, seguida por un 28% que la consideró mala y un 15% que la evaluó como buena. A diferencia de este estudio, Verástegui concluyó que la implementación de la Ley de Servicio Civil está directamente relacionada con la gestión de recursos humanos, con una correlación significativa y positiva ($p=,000$; $r_s=,900$). Estos resultados subrayan la importancia crítica de una gestión eficaz de recursos humanos en las organizaciones públicas para garantizar la implementación exitosa de la Ley del Servicio Civil. La gestión efectiva de políticas, empleo, rendimiento, desarrollo y relaciones humanas se vuelve importante para asegurar que la implementación de la ley se realice de manera adecuada y se alcancen los objetivos previstos. Es necesario tener en cuenta que la calidad de la gestión de recursos humanos puede influir directamente en la percepción y la efectividad de la implementación de la ley entre los empleados. Por lo tanto, las organizaciones públicas deben prestar especial atención a la mejora de sus prácticas de gestión de recursos humanos para optimizar el impacto de la Ley del Servicio Civil y promover un ambiente laboral más efectivo y eficiente.

Finalmente, los hallazgos de Cáceres (2022) no encuentran respaldo en este estudio. Cáceres identificó que, en términos de resistencia al cambio, la mayoría de los trabajadores (56.7%) presentaban un nivel regular de resistencia, seguido por un 28.3% con un nivel alto y un 1.7% con un nivel muy alto. En cuanto a las

dimensiones específicas de la resistencia al cambio, se observó que en la dimensión de resistencia individual, el 41.7% se encontraba en un nivel regular, el 31.7% en un nivel alto y el 5% en un nivel muy alto. Por otro lado, en la dimensión de resistencia organizacional, el 53.3% se ubicaba en un nivel regular, el 33.3% en un nivel alto y el 1.7% en un nivel muy alto. Estos resultados indican que la resistencia al cambio es un fenómeno presente en la organización estudiada, con una proporción significativa de empleados que muestran niveles variables de resistencia. Además, revelan diferencias en la resistencia al cambio tanto a nivel individual como organizacional, lo que sugiere la necesidad de abordajes diferenciados en la gestión del cambio organizacional para mitigar estas resistencias y promover una transición exitosa. La discrepancia entre estos hallazgos y los resultados de este estudio resalta la complejidad y la variabilidad de la resistencia al cambio en diferentes contextos organizacionales, lo que subraya la importancia de considerar múltiples perspectivas y enfoques en la investigación sobre este tema.

CONCLUSIONES

Primera

La implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan inversamente y con intensidad muy fuerte con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. El 34.83% de encuestados considera la implementación de los principios del desempeño laboral como alta; en contraste, la resistencia al cambio varía, con un 35.96% calificándola como baja. El análisis de correlación de Spearman indica una relación inversa y muy fuerte entre estas variables ($p=,000$; $r_s=-,899$).

Segunda

La implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. Se observó que el 38.20% de los encuestados tenía un nivel bajo de factores individuales de resistencia al cambio, mientras que el 20.22% tenía un nivel regular. La prueba de correlación de Spearman mostró una relación entre estas variables, con una dirección inversa y una intensidad muy fuerte ($p=,000$; $r_s=-,900$).

Tercera

La implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023. Se observó que el 35.96% de los encuestados tenía un nivel bajo de factores organizacionales de resistencia al cambio, mientras que el 22.47% tenía un nivel regular. En cuanto al análisis inferencial, la prueba de correlación de Spearman mostró una relación entre estas variables, con una dirección inversa y una intensidad muy fuerte ($p=,000$; $r_s=-,889$).

RECOMENDACIONES

Primera:

Debido a que se halló que la implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se correlaciona inversa y fuertemente con la resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS en Lima 2023. En este contexto, se recomienda al Coordinador General del Programa Nacional de Inversiones en Salud-PRONIS considerar diversas acciones para abordar esta relación de manera efectiva. En primer lugar, es fundamental promover la comunicación efectiva dentro de la organización. Esto implica crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones y preocupaciones sobre los cambios en la institución. Esta medida puede contribuir a abordar las resistencias individuales al cambio y facilitar la implementación de los principios del desempeño laboral. Además, se recomienda ofrecer programas de capacitación y desarrollo que ayuden a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño laboral. Estos programas pueden incluir entrenamiento en gestión del cambio, habilidades de comunicación y resolución de problemas, entre otros aspectos relevantes.

Igualmente, importante es reconocer y recompensar a aquellos empleados que demuestren una actitud positiva hacia el cambio y un alto nivel de desempeño laboral. Este tipo de reconocimiento puede motivar a otros empleados a seguir su ejemplo y contribuir a promover una cultura organizacional orientada al cambio y al rendimiento. Por último, se sugiere establecer mecanismos para monitorear de cerca la implementación de los principios del desempeño laboral y la respuesta de los empleados al cambio. Esto permitirá identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas de manera oportuna, lo que facilitará una implementación exitosa de los principios del desempeño laboral y minimizará la resistencia al cambio entre los servidores del PRONIS. En conjunto, estas acciones pueden contribuir a promover una cultura organizacional que facilite la adaptación y el crecimiento en un contexto de cambio constante.

Segunda:

Basándose en la conclusión de que la implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 tienen una relación significativa con los factores individuales de la resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en Lima 2023, se recomienda al Coordinador General del PRONIS implementar una serie de medidas estratégicas para abordar este hallazgo de manera efectiva. En primer lugar, es importante que se promueva una cultura organizacional que fomente la apertura y la transparencia en la comunicación. El Coordinador General debería asegurarse de establecer canales de comunicación efectivos que permitan a los empleados expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias relacionadas con los cambios propuestos en el programa. Además, se sugiere proporcionar programas de capacitación y desarrollo que ayuden a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño laboral. Estos programas pueden incluir sesiones de formación en gestión del cambio, habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y trabajo en equipo, entre otros aspectos relevantes para abordar los desafíos asociados con la implementación de nuevos principios laborales.

También es importante es reconocer y recompensar públicamente a aquellos empleados que demuestren una actitud positiva hacia el cambio y un alto rendimiento laboral. El reconocimiento puede adoptar diversas formas, como premios, incentivos monetarios, menciones en boletines internos o celebraciones especiales, y servirá para motivar a otros empleados a comprometerse con el proceso de cambio de manera proactiva. Por último, se recomienda establecer un sistema de seguimiento y evaluación continuo para monitorear el progreso de la implementación de los principios del desempeño laboral y detectar posibles áreas de mejora. El Coordinador General debería liderar este proceso, asegurándose de que se realicen ajustes según sea necesario para garantizar una implementación efectiva y exitosa de los cambios propuestos en el programa del PRONIS.

Tercera:

Basándose en la conclusión de que la implementación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 están significativamente relacionados con los factores organizacionales de la resistencia al cambio entre los servidores del Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS) en Lima 2023, se sugieren una serie de recomendaciones al Coordinador General del PRONIS para abordar este hallazgo de manera efectiva. Para ello, es esencial promover una cultura organizacional que fomente la adaptabilidad y la innovación. El Coordinador General debe liderar iniciativas para crear un entorno de trabajo donde se valoren y se incentiven la flexibilidad y la capacidad de adaptación frente a los cambios organizacionales. Además, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y la cultura organizacional para identificar posibles obstáculos o resistencias al cambio dentro del PRONIS. Estas evaluaciones pueden ayudar a detectar áreas específicas que requieran intervención y facilitar la implementación de estrategias adecuadas para abordarlas.

Otra medida importante es asegurar una comunicación clara y transparente sobre los objetivos, procesos y beneficios asociados con la implementación de los principios del desempeño laboral. El Coordinador General debe garantizar que todos los empleados estén adecuadamente informados y alineados con los cambios organizacionales, lo que contribuirá a reducir la resistencia al cambio y fomentar una mayor colaboración y compromiso. Finalmente, se sugiere establecer programas de capacitación y desarrollo que fortalezcan las habilidades de liderazgo y gestión del cambio entre los líderes y supervisores del PRONIS. Estos programas pueden ayudar a equipar a los líderes con las herramientas necesarias para gestionar eficazmente la transición hacia una cultura organizacional más receptiva al cambio y orientada al desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Atria, J. (2021). Los dilemas de la meritocracia. Entrevista con François Dubet | Atria | Revista Mexicana de Sociología. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(2), 475-494.
- Ávila Palacios, J. I. (2019). *Ley de servidores del Régimen del Servicio Civil SERVIR y los factores que impiden el avance para su implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay—Año 2017-2018* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3816/TESES%20JANIRA%20AVILA%20PALACIOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres Cruz, Y. L. (2022). *Inteligencia emocional y resistencia al cambio del personal de la DIRESA en tiempos de COVID 19—Abancay, periodo 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110440>
- Cardoza Guzmán, J. M. (2020). *La resistencia al cambio y la gestión por resultados en la Empresa Dynamicall S.A., Ate 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52214>
- Cardozo, N. D. (2020). Estado, administración y políticas públicas en América Latina. *Civilizar*, 20(39). <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2020.2a01>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (19.^a ed.). Editorial San Marcos EIR Ltda.

- Colin Díaz, A., & Guerrero Chávez, L. A. (2022). Desarrollo de instrumento válido y confiable para medir la resistencia al cambio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9367-9388. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4074
- Congreso de la República, Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil 4 de julio de 2013). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Correa Freitas, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1-29. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>
- De Francisco, A. (2022). La insoslayable meritocracia. (Entre la indignación y la compasión). *Andamios, Revista de Investigación Social*, 19(49), 287-307. <https://doi.org/10.29092/uacm.v19i49.931>
- Duque Daza, J. (2020). Meritocracia. Libertad, igualdad de oportunidades y competencia. *Dictamen Libre*, 27, 157-173. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6650>
- García Chacón, G. (2005). Herramienta para el diagnóstico de la resistencia al cambio durante el desarrollo de proyectos mayores. *Estudios Gerenciales*, 21(96), 57-106.
- George Quintero, R. S., Gámez Toirac, Y., Matos Laffita, D., González Rodríguez, I., Labori Ruiz, R., & Silveira, S. A. G. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Infodir (Revista de Información para la Dirección en Salud)*, 17(35), 1-27.

- Gómez Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), Article 2.
- Granados Boza, V. (2021). El principio constitucional de justicia e igualdad real y la acción afirmativa. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(39), 169. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2018.39.12653>
- Guadarrama Varón, I. Y., Gómora Miranda, Y. Y., & Caballero Santín, M. (2023). El liderazgo y el coaching en el cambio organizacional.: Una perspectiva desde el factor humano. *Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 5(44), 41-56. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v5i44.156>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hopenhayn, M. (2022). La cultura del privilegio y la igualdad de derechos: Antípodas por resolver en las democracias latinoamericanas. *El Trimestre Económico*, 89(353), 257-275. <https://doi.org/10.20430/ete.v89i353.1419>
- Lazo Flores, Y. D. S. (2023). La importancia de las habilidades directivas para mejorar la satisfacción Laboral en el sector de la salud del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11256-11273. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5451
- León Cárdenas, W. (2022). *Obstáculos administrativos e implementación de la Ley del Servicio Civil en la dirección regional de educación Ayacucho 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103302>

- Lira Rodríguez, R. (2020). Especificación del principio de igualdad en materia de discriminación por discapacidad (Corte Suprema). *Revista de Derecho (Valdivia)*, 33(2), 343-353. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502020000200343>
- Martínez Ortiz, J. J. (2022). Reforma del servicio civil: Recuento de lo que ha ocurrido, la situación que estamos y posibles caminos a seguir en el corto plazo. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 9(2), 73-82. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n2.06>
- Mengolé Rodríguez, K. Y. (2021). *Resistencia al cambio y actitud de los colaboradores de una notaría de La Libertad, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81287>
- Mialdea Rico, M. (2023). *Resistencia al cambio en las organizaciones de Servicios Sociales: Propuesta de intervención*. [Universidad Abierta de Cataluña]. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148710/1/TFM%20Mialdea%20Rico_%20Maria.%20Resistencia%20al%20cambio%20en%20las%20organizaciones%20de%20Servicios%20Sociales.pdf
- Moriano Sauñe, N. Y. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17607/Moriano_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco Lenti, A. V. (2023). Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 31-44. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25507>
- Palacios-Briones, F., Bravo-De La Cruz, V., & Loor-Saltos, M. (2023). Eficiencia y eficacia de la unidad de atención ciudadana del distrito de educación

13D06 Junín- Bolívar período 2019-2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3), 22-29. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1573>

Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Pérez, V. (2022). *Mapeo de buenas prácticas, metodología y modelos a nivel nacional e internacional en ética e integridad en el servicio público*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). <https://n9.cl/0kr04>

Ramirez Chipa, C., Cardenas Serna, H., & Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292

Rodríguez Panduro, M. S., Palomino Alvarado, G. del P., & Aguilar Saldaña, C. M. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 7014-7719. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.108

Rojas Puerta, C. A. (2021). *Ley del Servicio Civil N°30057 y el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas—2021* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2741>

Sabatto, D. (2023). Políticas de profesionalización y regularización del empleo público El Plan de Regularización del Empleo Público en Argentina (2021-2023). *CUINAP. Argentina, Cuadernos del INAP*, 4(121). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_121.pdf

- Torres Balcázar, V. J. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: Análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 9(17), 147-175. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>
- Valdivia Morón, J. A. (2022). *Facilidades y barreras en la implementación del régimen de la Ley del Servicio Civil: Experiencia de la implementación en el Ministerio de Defensa - MINDEF 2020 - 2021* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/23241>
- Verástegui Mauricci, J. A. (2022). *Implementación de la Ley del Servicio civil y la Gestión de Recursos Humanos en una universidad nacional, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101439>

APÉNDICE

Apéndice 1. Matriz de consistencia

Título: Principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 y la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cómo se relacionan los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023?	Determinar la relación de los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.	Los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.	<p>Variable 1: Principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de meritocracia. - Principio de igualdad de oportunidades. - Principio de eficacia y eficiencia. <p>Variable 2: Resistencia al cambio.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores individuales de la resistencia al cambio. - Factores organizacionales de la resistencia al cambio. 	<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, transversal de tipo correlacional. Población: Trabajadores del PRONIS bajo el régimen CAS, que son un total de 115. Muestra: Según fórmula para poblaciones finitas son 89 Técnica: Encuesta: Instrumentos:</p> <p>a. Escala de Implementación de los principios sobre desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil, adaptada de Moriano (2022), de 15 ítems.</p> <p>b. Escala de Resistencia al cambio, desarrollada por García (2005), de 25 ítems.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<p>a. ¿Cómo se relacionan los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023?</p> <p>b. ¿Cómo se relacionan los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023?</p>	<p>a. Establecer la relacionan los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.</p> <p>b. Determinar la relacionan los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.</p>	<p>a. Los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores individuales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.</p> <p>b. Los principios del desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil N°30057 se relacionan significativamente con los factores organizacionales de la resistencia al cambio de los servidores del Programa Nacional de Inversiones en salud (PRONIS), Lima 2023.</p>		

Apéndice 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario “Implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil”

Adatado por Moriano (2022) de 15 ítems.

Instrucciones:

Los 15 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer el nivel de implementación de los principios de desempeño laboral de la Ley del Servicio Civil. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a la postura que tiene.

Coloque una equis (X) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

- (5) Totalmente de Acuerdo
- (4) De Acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo.

	DIMENSIÓN 1. PRINCIPIO DE MERITOCRACIA	1	2	3	4	5
1	La meritocracia que se aplica en PRONIS fortalece en general la gestión pública de esta institución					
2	La existencia de una línea de carrera en PRONIS permite disponer de mejores servidores públicos, más capacitados y competentes en su función pública.					
3	La meritocracia aplicada en PRONIS limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función pública.					
4	Todos los cargos dentro del PRONIS deberían realizarse por concurso público.					
5	Todos los trabajadores del PRONIS deben ser evaluados permanentemente.					
	DIMENSIÓN 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1	2	3	4	5
6	La implementación del servicio civil genera el acceso en la progresión en la carrera de los servidores					

7	La implementación del servicio civil mejora el monto de las remuneraciones de los servidores					
8	La implementación del servicio civil mejora el proceso de las capacitaciones de los servidores					
9	La implementación del servicio civil mejora la gestión de las compensaciones de los servidores					
10	La implementación del servicio civil mejora la seguridad social y pensiones de los servidores					
	DIMENSIÓN 3. PRINCIPIO DE EFICACIA Y EFICIENCIA	1	2	3	4	5
11	La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión pública.					
12	La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permite cerrar algunas brechas administrativas existentes en la gestión actual.					
13	La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS reduce la burocracia en los trámites administrativos.					
14	La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS permitirá que la institución cumpla sus metas y objetivos anuales programados.					
15	La aplicación de la Ley del Servicio Civil en PRONIS se fortalecen los procesos administrativos al disponer de personal más capacitado.					

**RANGOS DEL CUESTIONARIO IMPLEMENTACIÓN DE LOS
PRINCIPIOS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO
CIVIL**

SUB ESCALAS	NRO. ÍTEMS	RANGOS	
1. Principio de meritocracia 2. Principio de igualdad de oportunidades. 3. Principio de eficacia y eficiencia.	5	Muy mal implementado Mal implementado Regularmente implementado Bien implementado Muy bien implementado	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
Escala total	15	Muy mal implementado Mal implementado Regularmente implementado Bien implementado Muy bien implementado	15-26 27-38 39-51 52-63 64-75

Cuestionario “Escala de Resistencia al Cambio (ERC)”

Adaptado de García (2005) de 25 ítems.

Instrucciones:

Los 25 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer la manera cómo afronta los cambios organizaciones en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a la postura que tiene.

Coloque una equis (X) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

- (5) Totalmente de Acuerdo
- (4) De Acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

ANTE UN PANORAMA DE CAMBIO FUTURO EN LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTES						
N°	DIMENSIÓN 1: FACTORES INDIVIDUALES DE LA RESISTENCIA AL CAMBIO					
	INDICADOR 1: FACTORES INDIVIDUALES ASOCIADOS AL SABER/CONOCER	1	2	3	4	5
1	Considero que la Alta Dirección impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio.					
2	Considero que el personal tendería a trabajar en equipo.					
3	Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos.					
4	Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal.					
5	Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas.					
	INDICADOR 2: FACTORES INDIVIDUALES ASOCIADOS AL HACER	1	2	3	4	5

6	Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo.					
7	Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios.					
8	Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta.					
9	Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora.					
10	Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria.					
	INDICADOR 3: FACTORES INDIVIDUALES ASOCIADOS AL QUERER/SENTIR/DESEAR	1	2	3	4	5
11	Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo.					
12	Considero que el personal se encontraría motivado.					
13	Considero que el personal se encontraría muy comprometido.					
14	Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración.					
15	Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados.					
	DIMENSIÓN 2: FACTORES ORGANIZACIONALES DE LA RESISTENCIA AL CAMBIO					
	INDICADOR 1: FACTORES ORGANIZACIONALES GLOBALES	1	2	3	4	5
16	Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional.					
17	Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso.					
18	Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso.					
19	Considero que los niveles de participación serán los adecuados.					
20	Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad.					
	INDICADOR 2: FACTORES ORGANIZACIONALES ASOCIADOS AL PROYECTO DE CAMBIO	1	2	3	4	5
21	Considero que existiría un adecuado proceso de planificación.					
22	Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas.					
23	Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado.					
24	Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación.					
25	Considero que existiría una institucionalización del proceso de					

RANGOS LA ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (ERC)

Variables	NRO. ÍTEMS	RANGOS	
4. Indicadores: Factores individuales asociados al saber/conocer 5. Indicadores n: Factores individuales asociados al hacer 6. Indicadores: Factores individuales asociados al querer/sentir/desear 7. Indicadores: Factores organizacionales globales 8. Indicadores: Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio	5	Muy baja resistencia Baja resistencia Regular resistencia Alto resistencia Muy alta resistencia	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
9. Dimensión factores individuales	15	Muy baja resistencia Baja resistencia Regular resistencia Alto resistencia Muy alta resistencia	15-26 27-38 39-51 52-63 64-75
10. Dimensión factores organizacionales	10	Muy baja resistencia Baja resistencia Regular resistencia Alto resistencia Muy alta resistencia o	10-17 18-25 26-34 35-42 43-50
Escala total	25	Muy baja resistencia Baja resistencia Regular resistencia Alto resistencia Muy alta resistencia	25-44 45-64 65-85 86-105 106-125

Apéndice 3. Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **MARIO CÉSAR GALVEZ MARQUINA**
 b. Grado académico: **DOCTOR**
 c. Título de la Investigación: **PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**
 d. Autor del instrumento: **ADATADO DE MORIANO (2022)**
 e. Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO "IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL".**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL (Suma de todas las categorías)						47

VALORACION CUANTITATIVA: 47

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

Lugar y fecha: TACNA, 30 DE NOVIEMBRE 2023



Dr. Mario César Gálvez Marquina
ASESOR EN METODOLOGÍA
DE INVESTIGACIÓN

.....
 Firma y Posfirma del experto

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

DNI: 40087803

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **MARIO CÉSAR GALVEZ MARQUINA**
 b. Grado académico: **DOCTOR**
 c. Título de la Investigación: **PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**
 d. Autor del instrumento: **ADATADO DE GARCÍA (2005)**
 e. Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO "ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (ERC)"**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					4	45
TOTAL (Suma de todas las categorías)						49

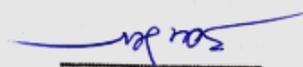
VALORACION CUANTITATIVA: 49

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 30 DE NOVIEMBRE 2023



Dr. Mario César Gálvez Marquina
 ASESOR EN METODOLOGÍA
 DE INVESTIGACIÓN

Firma y Posfirma del experto

DNI: 40087803

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **VICTORIA DEL SOCORO MARTOS MONTOYA**
 b. Grado académico: **DOCTORA**
 c. Título de la Investigación: **PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**
 d. Autor del instrumento: **ADAPTADO DE MORIANO (2022)**
 e. Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO "IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL".**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					16	30
TOTAL (Suma de todas las categorías)						46

VALORACION CUANTITATIVA: 46

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 25 DE NOVIEMBRE 2023


 Dra. Victoria del Socorro Martos Montoya
 Docente Universidad Nacional
 Jorge Basadre Grohmann
 Firma y Posfirma del experto

DNI: 00508711

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **VICTORIA DEL SOCORO MARTOS MONTOYA**
 b. Grado académico: **DOCTORA**
 c. Título de la Investigación: **PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**
 d. Autor del instrumento: **ADAPTADO DE GARCÍA (2005)**
 e. Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO "ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (ERC)".**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						50
TOTAL (Suma de todas las categorías)						50

VALORACION CUANTITATIVA: 50

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

Lugar y fecha: TACNA, 25 DE NOVIEMBRE 2023


 Dra. Victoria del Socorro Martos Montoya
 Docente Universidad Nacional
 Jorge Basadre Grohmann

Firma y Posfirma del experto

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

DNI: 00508711

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **AMALIA CHIRE CAHUANA**
 b. Grado académico: **DOCTORA**
 c. Título de la Investigación: **PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**
 d. Autor del instrumento: **ADAPTADO DE MORIANO (2022)**
 e. Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO "IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL".**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					24	20
TOTAL (Suma de todas las categorías)						44

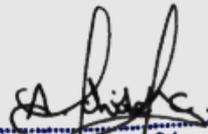
VALORACION CUANTITATIVA: 44

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: TACNA, 24 DE NOVIEMBRE 2023


 Dra. Amalia Chire Cahuana

Firma y Posfirma del experto

DNI: 04651804

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: **AMALIA CHIRE CAHUANA**
 b. Grado académico: **DOCTORA**
 c. Título de la Investigación: **PRINCIPIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N°30057 Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD (PRONIS), LIMA 2023.**
 d. Autor del instrumento: **ADAPTADO DE GARCÍA (2005)**
 e. Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO "ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (ERC)".**

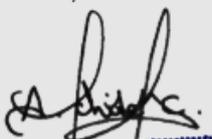
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					20	25
TOTAL (Suma de todas las categorías)						45

VALORACION CUANTITATIVA: 45

VALORACION CUALITATIVA:

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X

Lugar y fecha: TACNA, 24 DE NOVIEMBRE 2023



Dra. Amalia Chire Cahuana

Firma y Posfirma del experto

DNI: 04651804

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

31	1	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2
32	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
33	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
34	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
36	1	1	1	5	5	4	2	3	2	2	2	2	1	1	1
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	1	1	1	5	4	5	5	3	3	3	1	1	1	1	1
41	1	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4
43	1	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	2	1	2
44	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
45	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
47	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5
48	2	2	2	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
49	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
50	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
51	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
52	2	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
53	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
55	2	2	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
56	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
60	1	1	1	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5
61	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
62	3	5	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4
63	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
64	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
65	3	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1
66	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3

67	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
68	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4
72	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
75	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
79	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
84	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	2	1
85	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1
86	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
87	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5

V2 Resistencia al cambio																										
D1 Individuales															D2 Organizacionales											
S1D1 Saber-Conocer					S2D1 Hacer					S3D1 Querer-Desear					S1D2 Globales					S2D2 Proyecto de cambio						
ID	v2p1	v2p2	v2p3	v2p4	v2p5	v2p6	v2p7	v2p8	v2p9	v2p10	v2p11	v2p12	v2p13	v2p14	v2p15	v2p16	v2p17	v2p18	v2p19	v2p20	v2p21	v2p22	v2p23	v2p24	v2p25	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	3	5	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
9	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2
11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
14	4	3	4	4	5	4	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	4	3	5	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2
18	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4
20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2
21	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	4	2	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
24	3	4	4	4	2	4	2	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
25	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
26	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2

27	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	3	3	3
28	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
29	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
32	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
34	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
36	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
37	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
38	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
39	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
42	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2
48	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
49	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
52	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
53	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
54	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2
60	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3

