

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las
Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -
Huancayo - 2021

Para Optar : Grado de Licenciado en Administración
Autor : Bach. Chávez Romero, María Elena
Asesor : Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar
Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Los Recursos
Fecha de Inicio y
Culminación : 24.09.2021 – 23.09.2022

Huancayo – Perú

2021

Presidente del Jurado

DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

Primer Miembro del Jurado

MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

Segundo Miembro del Jurado

MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

Tercer Miembro del Jurado

MTRA. MUNIVE ORREGO VILMA HERMELINDA

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las
Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -
Huancayo - 2021

Para Optar : Grado de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Chávez Romero, María Elena

Asesor : Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 24.09.2021 – 23.09.2022

Huancayo – Perú

2021

ASESOR

Dr. Oseida lazo, Máximo Edgar

Dedicatoria

La presente tesis es dedicada a mi amado hijo Deyton ya que puedo demostrar que nunca es tarde para empezar, es por ello que hoy estoy a un paso de lograr una gran meta y quiero agradecerte por ser parte de ello, eres mi más grande inspiración, tus palabras de aliento han sido fundamentales para atreverme a soñar y cumplir mis sueños.

Agradecimiento

Agradezco a Jehová por acompañarme y dirigirme todos los días de mi vida, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes y experiencias muy gratas; agradezco a mis padres Máximo y Esther por apoyarme en todo momento por haberme inculcado valores y educación y lo más importante, un increíble modelo de vida; a mis hermanos por llenar mi vida de placer y amor; a mi querido hijo Deyton por ser mi fuerza, mi motor y mi motivación, y a los demás profesores que me brindaron apoyo tanto personal como institucional, así como estímulo en el proceso de mejora continua y de investigación.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

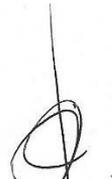
El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, La Bachiller: **CHÁVEZ ROMERO, MARÍA ELENA**, de la escuela profesional de Administración y Sistemas, ha presentado su informe final de TESIS titulado: **“LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES DE ÑAHUINPUQUIO -TAYACAJA Y HUAYUCACHI -HUANCAYO - 2021.”**. originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **18%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 17 de agosto del 2022



Dr. Armando Juan Adatao Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
CONTENIDO	7
CONTENIDO DE TABLAS	10
CONTENIDO DE FIGURAS	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
1 CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2.1 <i>Delimitación espacial.....</i>	19
1.2.2 <i>Delimitación temporal.....</i>	20
1.2.3 <i>Delimitación temática</i>	20
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.3.1 <i>Problema General.....</i>	21
1.3.2 <i>Problemas Específicos.....</i>	21
1.4 JUSTIFICACIÓN:.....	22
1.4.1 <i>Social:</i>	22
1.4.2 <i>Teórica:</i>	24
1.4.3 <i>Metodológica:</i>	27
1.5 OBJETIVOS.....	30
1.5.1 <i>Objetivo General:.....</i>	30
1.5.2 <i>Objetivos Específicos.....</i>	30
2 CAPITULO II MARCO TEÓRICO	31

		8
2.1	ANTECEDENTES (NACIONALES E INTERNACIONALES)	31
2.1.1	<i>Nacionales</i>	31
2.1.2	<i>Internacionales</i>	47
2.2	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	56
2.2.1	<i>Definición de la Ley del Servicio Civil.</i>	56
2.2.2	<i>Reglamento General</i>	62
2.2.3	<i>Compensaciones</i>	65
2.2.4	<i>La Planificación y ejecución de un sistema retributivo unificado</i>	67
2.3	MARCO CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES	68
2.3.1	<i>Variable la Ley del servicio Civil</i>	68
2.3.2	<i>Dimensiones</i>	69
3	CAPITULO III HIPOTESIS	78
3.1	HIPÓTESIS GENERAL	78
3.2	HIPÓTESIS (S) ESPECÍFICA (S)	78
3.3	VARIABLES	79
4	CAPITULO IV METODOLOGÍA	86
4.1	METODOLOGÍA DE ESTUDIO	86
4.1.1	<i>Método Científico</i>	87
4.1.2	<i>Método descriptivo</i>	88
4.1.3	<i>Método de analisis estadístico</i>	88
4.1.4	<i>Métodode la revisión bibliográfica, hematográfica y documental</i>	89
4.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	89
4.3	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	89
4.4	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	89
4.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	90
4.5.1	<i>Población</i>	91
4.5.2	<i>Muestra</i>	93
4.5.3	<i>Muestreo:</i>	94

	9
4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	95
4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	96
4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	97
5 CAPITULO V RESULTADOS.....	99
5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	99
5.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.	105
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	117
CONCLUSIONES	122
RECOMENDACIONES	123
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA).....	125
INDICE DE ANEXOS.....	132

Contenido de tablas

TABLA 1 RESULTADOS DEL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA.....	91
TABLA 2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	95
TABLA 4 FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN PROCESO DE SELECCIÓN.....	100
TABLA 5 FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN.....	101
TABLA 6 FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	102
TABLA 7 FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA DIMENSIÓN COMPENSACIONES.....	103
TABLA 8 FRECUENCIA OBSERVADA Y FRECUENCIA ESPERADA DE LOS TRABAJADORES.....	106
TABLA 9 FRECUENCIA OBSERVADA Y FRECUENCIA ESPERADA DE LOS TRABAJADORES.....	109
TABLA 10 FRECUENCIA OBSERVADA Y FRECUENCIA ESPERADA DE LOS TRABAJADORES.....	111
TABLA 11 FRECUENCIA OBSERVADA Y FRECUENCIA ESPERADA DE LOS TRABAJADORES.....	113
TABLA 12 FRECUENCIA OBSERVADA Y FRECUENCIA ESPERADA DE LOS TRABAJADORES.....	115

Contenido de figuras

FIGURA 1 Frecuencia y porcentaje de la variable de ley de servicio civil.....	100
FIGURA 2 Frecuencia y porcentaje de la dimensión proceso de selección	101
FIGURA 3 Frecuencia y porcentaje de la dimensión capacitación	102
FIGURA 4 Frecuencia y porcentaje de la dimensión evaluación de desempeño	103
FIGURA 5 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compensaciones	104

RESUMEN

La presente investigación trata sobre “La Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo – 2021” cuyo objetivo es Comparar cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo –2021, el método de investigación utilizado es el método general es el método científico y como método específico el método descriptivo, el diseño de la investigación es descriptivo correlacional, cuya muestra utilizada fue conformada por 33 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio,asimismo 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayucachi,se utilizó como técnica la encuesta, con la ayuda de un instrumento de cuestionario elaborado por mi persona, cuya estructura y fiabilidad fueron validadas por opiniones de expertos, seguido del proceso de análisis y discusión de nuestros resultados, en el que empleamos el estadístico Rho de Sperman, el nivel ordinal de medición, la escala tipo Likert y el software SPPSS versión 25. Los resultados de la prueba estadística superan el umbral de significación de 0,005. Al comparar la rs estimada con la rs esencial para la toma de decisiones: $0,62 > 0,527$, podemos rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) del 1% y aceptar la hipótesis alternativa.

Dado que se acepta la Ha, podemos deducir que existe un vínculo. moderada en la implementación de la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo 2021.

Palabras Clave: Ley del Servicio Civil, Proceso de selección, Capacitaciones, Evaluaciones y Compensaciones.

ABSTRACT

This research is about "The Civil Service Law in the Workers of the Municipalities of Ñahuinpuquio -Tayacaja and Huayucachi -Huancayo - 2021" whose objective is to compare how the Civil Service Law is being implemented in the Workers of the Municipalities of Ñahuinpuquio -Tayacaja and Huayucachi -Huancayo - 2021, the research method used is the general method is the scientific method and as a specific method the descriptive method, the research design is descriptive correlational, whose sample used was made up of 33 workers belonging to the District Municipality of Ñahuinpuquio, also 33 workers of the District Municipality of Huayucachi, the survey was used as a technique, with the help of a questionnaire instrument developed by myself, whose structure and reliability were validated by expert opinions, followed by the process of analysis and discussion of our results, in which we used Sperman's Rho statistic, the ordinal level of measurement, the Likert-type scale and SPPSS software version 25. The results of the statistical test exceed the significance threshold of 0.005. Comparing the estimated r_s with the r_s essential for decision making: $0.62 > 0.527$, we can reject the null hypothesis with a (maximum) risk of 1% and accept the alternative hypothesis

Given that H_a is accepted, we can deduce that there is a moderate link in the implementation of the Civil Service Law in the workers of the Municipalities of Ñahuinpuquio -Tayacaja and Huayucachi -Huancayo 2021.

Key Words: Civil Service Law, Selection process, Training, Evaluations and Compensations.

1 CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través del avance de la reciente investigación, Ley del Servicio congrega al acumulado de Leyes, Decretos Legislativos, Decreto Ley, Decreto Legislativo, Reglamentos Generales, Resoluciones de Presidencia Ejecutiva, Directivas, Normas y Directivas, que protejan a la función pública de interferencia política u otro tipo de interferencia; también debe contener habilidades con el objetivo de elevar la calidad y el desempeño del personal sujeto a la ley. Para beneficiarse de más condiciones de nombramiento seguras, se debe exigir a los funcionarios públicos que cumplan con ciertos requisitos de calidad y desempeño. De esta manera podemos apreciar y expresar de manera equilibrada de nuestros derechos fundamentales, entender a los demás, y utilizar esta información para guiar y prevalecer los derechos y deberes, por el cual se relaciona con muchas actividades humanas, impulso para esta investigación.

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con el fin de modernizar la administración pública y hacerla más eficaz de acuerdo con la ley, el Estado de Perú inició hace unos años un proceso conocido como la innovación del empleo en el sector público. Esto se hizo con la intención de cumplir con los requisitos de la ley 30057, Ley del Servicio Civil, la gobernabilidad en el Perú adolece de una gran

debilidad debido a que existe una legislación que alberga diversos regímenes laborales, a la vez que incorpora al servicio público a personas cuya relación con el Estado se rige por el Código Civil, pero que realiza sus propias tareas de los servidores públicos, esta forma de incorporar personal al servicio de las entidades estatales compromete seriamente las posibilidades de realizar una acción estatal de manera efectiva para encontrar soluciones a los problemas que aquejan a la sociedad, especialmente a los grupos vulnerables.

“Para cultivar una cultura de integridad, Perú a través de la ley 30057, intenta promover la ética pública y gestionar situaciones de conflicto de intereses en el público, además, los roles y responsabilidades de las agencias involucradas en el desarrollo y es necesario aclarar la actualización de las políticas de ética pública y conflictos de intereses. Una clara ventaja el rol debe asignarse a SERVIR, pero la coordinación efectiva entre los otros actores”

(Cencia Quispe, 2018) Manifiesta que “Podríamos enfatizar que la ley del servicio civil es la norma que actualmente genera diversas acciones a nivel nacional, lo que muestra ciertas mejoras sustanciales al empleo público, las valoraciones que la referida ley tiene por parte de los servidores que laboran en las entidades públicas del Estado en los distintos regímenes, considerarlo favorable y desfavorable. Servir como Órgano Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos instituye, desarrolla y ejecuta la política del Estado en materia de servicio civil, la misma que tiene como objetivo implementar gradualmente, así mismo el sistema administrativo, establece lineamientos enfocados a establecer normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas para las entidades del sector público, así mismo el servicio civil forma parte del conjunto de medidas institucionales que articularán y gestionarán los recursos humanos de las entidades que se encuentran en el Servicio del Estado Peruano, para estimular esos intereses actuales de la

sociedad y en Al mismo tiempo buscar mejorar los beneficios de los servidores públicos en activo de los servidores públicos en activo, en esta investigación se ha considerado plantear la siguiente pregunta de estudio cuyo propósito es contribuir al diagnóstico de la relación entre la implementación del nuevo régimen de Ser Civil Vice y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica "

De acuerdo al autor, deberíamos enfatizar la ley del servicio civil nacional, el equivalente que tiene como objetivo mejorar e implementar el sistema administrativo, basado en normas, principios, metodos, procedimientos y medidas que ayudaran a supervisar la administración de los recursos humanos a nivel nacional.

(Torres Balcazar, 2018)En su investigacion manifiesta “La innovación de la gestión pública es un tema que ha reunido diferentes esfuerzos en el Estado peruano desde la segunda mitad de los años noventa. Esto se dio tras la afirmación, bajo la autoridad de las innovaciones de segunda generación, de que las innovaciones que se daban en la política económica y monetaria eran insuficientes. como resultado de que era necesario repensar nuevamente el rol que el Estado desempeñaba, así como el papel que la burocracia jugaba en él, y que en consecuencia era necesario certificar el crecimiento económico de la patria y la reducción de sus principales problemas sociales, y que en esta línea aterrizó el concepto "Estado" también de la "Administración Pública", como el mixto de acciones públicas que lo integran a través de las cuales se causa riqueza y se prestan servicios en respuesta a propósitos y políticas que deben articularse.”

Tomando en cuenta lo manifestado por el autor, diriamos que la modernizaxcion en la gestion publica, es un tema que ha convocado esfuerzos por parte del estado

peruano, ¿para generar e implementar medidas para el crecimiento y desarrollo de la administración pública del estado.

(Corrales Angulo, 2018)Expresa lo siguiente “La ley de la función pública peruana se ve afectada por una serie de debilidades institucionales, como la percepción de la manifestación pública, las evaluaciones de competitividad o la calidad de los resultados de la función pública, la realidad problemática se expresa con excepciones como confusión administrativa, irresponsabilidad, falta de profesionalismo, la capa gerencial de los servicios civiles marcada por esta debilidad institucional, como en el caso peruano, padece los mismos males, con el agravante de que, por su posición en la estructura organizativa, influencia y poder relativos, se expande y profundiza negativamente. , hacia el resto de la Administración, el comportamiento de la búsqueda de beneficios individuales frente a la búsqueda del beneficio de los peruanos”.

El autor manifiesta que la administración pública peruana se ve afectada por diversos factores institucionales, los mismos que vienen afectando a toda la administración pública en el Perú, puesto que los directivos vienen buscando beneficios individuales, lo que perjudica a todos los peruanos.

(Aguirre Caballero, "Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología", 2016)el autor manifiesta “ Actualmente la globalización es unacolumna del cambio, nos presenta un nuevo entorno que está directamente relacionado con cambios en las entidades y en la formación de los recursos humanos para hacerlos más competitivos, en este contexto las ventajas competitivas son y serán las personas. recursos humanos potenciales mientras las instituciones enfrentan nuevos desafíos competitivos con cambios en sus estrategias,

estructuras organizacionales y procesos en los que se obtiene a través de la mejora de los recursos humanos”.

Podemos manifestar que la globalización es uno de los motores del cambio, pues nos empuja a realizar cambios relacionados con las entidades en el área de recursos humanos, enfrentando nuevos desafíos y estrategias para la mejora.

(Villoria Mendieta, 2007)(pág. 87) Toda esta teoría creo que puede explicar bien el fracaso en múltiples países de la implantación de un servicio civil de carrera. Las razones del fracaso puede tener que ver con el problema, con las políticas, en relación al problema si hubiera países donde hay problema la ausencia de un servicio civil profesional no fuera percibido como tal socialmente, Entonces difícilmente se incluiría en la agenda gubernamental, en relación a la política si hubiera países donde el servicio civil de carrera no fuera útil políticamente, ni generará consensos interpartidistas para afrontar la formulación de un modelo y su implantación, entonces tampoco el problema pasaría a la agenda del gobierno y finalmente en relación a la políticas, si no hubiera soluciones disponibles por ser inadecuadas para el contexto social y político pues no tendríamos nuevamente espacio gubernamental para el problema antes enunciado.

En relación a esta última posibilidad hay que recordar que no está claro que antes de la carta iberoamericana existiese propuestas bien diseñadas, y pueda considerarse una solución universalizable, dado que pretende hacer frente al mismo tiempo y hasta cierto punto a dos problemas contradictorios: el mérito y la flexibilidad, ciertamente

en donde los dos problemas son graves parece difícil resolverlo en un solo golpe con una sola política, en cualquier caso se ha dado un paso adelante con la propuesta que ofrece un marco teórico Sólido y unas prácticas susceptibles de integrarse gradualmente en el sistema de recursos humanos nacional.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación se circunscribió en el Departamento de Huancavelica Provincia de Tayacaja distrito de Ñahuinpuquio, Asimismo en el Departamento de Junín Provincia de Huancayo distrito de Huayucachi.

El distrito de Ñahuinpuquio se encuentra en la provincia de Tayacaja, en el departamento de Huancavelica; fue creado por ley el 6 de noviembre de 1903; está situado a 32. 40 kilómetros al sureste de la ciudad de Huancayo; su vecino del norte es el distrito de Imperial; su vecino del sur es el distrito de Acostambo; y su vecino del este es el distrito de Pasos. ahuinpuquio fue nombrado por el Tayacaja Comparte un límite con el anexo de Parco Villanueva y Atahualpa al oeste del territorio. Las temperaturas pueden llegar a ser de hasta 12 grados bajo cero en invierno y de hasta 24 grados en verano. Estos extremos reflejan el cambio de las estaciones. La tasa de crecimiento anual es del 3%.

La localidad se encuentra a una latitud de 12 grados 47 minutos 06 segundos al sur y una longitud de 74 grados 58 minutos 17 segundos al oeste del meridiano de Greenwich. La elevación de la capital del distrito, que se encuentra en el punto más alto del mismo, es de 3.630 metros sobre el nivel del mar, y tiene una superficie total de 67,39 kilómetros cuadrados.

El distrito de Ñahuinpuquio se concentra en la actividad agropecuaria ya que es la principal fuente de trabajo e ingresos de los pobladores que residen en esta región. La estructura productiva del distrito se centra en la agricultura.

El distrito de Huayucachi está ubicado en la margen izquierda del río Mantaro, a 8,7 kilómetros al sur de la ciudad de Huancayo, en la región Junín, y a 320 kilómetros de Lima. Geográficamente, se encuentra a una altitud de 3201 metros sobre el nivel del mar, y se ubica entre los 750 grados 12 grados 27 minutos de longitud oeste y los 120 grados 31 grados 5 minutos de latitud sur de la extensión del meridiano de Greenwich. Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, las temperaturas a lo largo del día y de la noche tienden a fluctuar durante los diversos meses del año en la región de Huayucachi, que tiene un clima que se caracteriza por ser templado, frío y seco.

1.2.2 Delimitación temporal

Inicio de la indagación 14 de noviembre del 2020

Culminación de la investigación 14 de mayo 2021

1.2.3 Delimitación temática

En la presente investigación, la Ley de Servicio Civil está siendo utilizada como variable. El proyecto de ley 1846, que busca implementar una norma que regule y, más importante, estandarice la prestación de servicios por parte de los trabajadores al Estado, viene provocando en estos días un amplio debate nacional a nivel de los actores sociales, principalmente de las organizaciones sindicales. El objetivo de esta norma es regular y, sobre todo, normalizar la prestación de servicios de los trabajadores al Estado.

Pero, ¿por qué la discusión de esta medida suscita sentimientos de oposición tan fuertes? Es necesario examinar algunos antecedentes para dar respuesta a esta cuestión tan directa; el Estado es el mayor empleador del país. Las cifras proporcionadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) indican que el aparato estatal emplea actualmente a 1.300.000 personas; cada año se incorporan 42.000 nuevos empleados a la nómina del Estado, y actualmente existen más de 500 normas que controlan la función pública.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?

1.3.2 Problemas Específicos

¿Cómo se viene implementando el proceso de selección en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?

¿Cómo se viene implementando las capacitaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?

¿Cómo se viene implementando las evaluaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?

¿Cómo se viene implementando las compensaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?

1.4 Justificación:

El objetivo de la investigación es determinar si existe o no una relación directa y significativa entre la Ley del servicio civil y el rendimiento. Más concretamente, la investigación indagará si existe o no una conexión entre la evaluación de la eficiencia, la calificación de los méritos y la evaluación del rendimiento exigidas por la Ley de la Función Pública y la conexión entre el buen rendimiento.

1.4.1 Social:

Permito tener nuevos conocimientos y analizar la ventaja que tiene la Ley del Servicio Civil. La estructura administrativa de una nación desempeña un papel importante en la formulación y ejecución de las políticas gubernamentales, así como en la conexión que se establece entre el Estado y su población. Por ello, su correcto funcionamiento y eficacia son cruciales para el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa destinada a modernizar el Estado, reformar las instituciones y combatir la desigualdad de ingresos y riqueza.

Si la Administración Pública no está bien organizada y es eficiente, incluso los planes políticos bien elaborados pueden no proporcionar los resultados deseados debido a la burocracia que conlleva. Una gestión y una regulación insuficientes de los recursos humanos de la administración pueden dar lugar a una corrupción endémica, al soborno o al nepotismo, o pueden constituir una carga indebida en términos de recursos para el desarrollo económico de una nación. Por otro lado, una Administración Pública bien organizada facilita y agiliza la aplicación de las políticas públicas de forma eficaz. También tiene el potencial de actuar como catalizador e incluso multiplicador de los impactos que dichas políticas tienen en la realidad económica, social y política del país.

Por el hecho de acumular más recursos, la administración pública no es automáticamente más eficiente, pero tampoco asume necesariamente sus responsabilidades con mayor eficacia. Del mismo modo, y a diferencia de lo que se promovió a lo largo de los años ochenta y noventa por el llamado "Consenso de Washington", la clave del progreso económico de una nación no reside en reducir el tamaño del aparato estatal al mínimo posible. La experiencia de los últimos tres cuartos del siglo XX nos ha demostrado que ninguno de los dos extremos es beneficioso para el avance de la economía o la sociedad. El sector público no puede desarrollarse de forma ilimitada en el entorno actual, ni puede impedir la iniciativa privada y el libre mercado. Ambas cosas son imposibles.

Al mismo tiempo, es imposible que un sistema político esté completamente afianzado si el Estado no garantiza un cierto nivel de circunstancias básicas de vida a su población. Para ser más concretos, no se puede hablar de democratización de un Estado mientras no se alcancen las condiciones mínimas de igualdad necesarias para el funcionamiento efectivo de un Estado democrático. Este es uno de los requisitos de los estados democráticos.

Las ventajas tienen que estar al alcance de toda la población, y pueden ser proporcionadas por el Estado directamente o por un agente privado que trabaje dentro de los límites del control público. Esta función del Estado suele ser llevada a cabo por un gran número de funcionarios civiles, a los que se encomienda la responsabilidad de poner en práctica las políticas y leyes que han sido acordadas sobre el papel por diversas organizaciones políticas. La forma en que se forme esta Administración Pública y se lleve a cabo su trabajo decidirá, en gran medida, el

grado de avance de la economía de una nación, la legitimidad del Estado y, finalmente, el grado de fortalecimiento de la democracia.

1.4.2 Teórica:

(Congreso Constituyente Democrático, 1993)“La Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe en su artículo 18 sobre la Educación Universitaria; la educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica”.

(Congreso Constituyente Democrático, 1993)“Según el artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993, "El trabajo es una responsabilidad además de un privilegio, es la piedra angular de los programas de bienestar y una fuente de satisfacción personal". En consonancia con el artículo 23, que especifica que "Nadie debe ser obligado a trabajar sin remuneración o permiso gratuito", el Estado que proporciona ese trabajo en sus diferentes formas, el Estado fomenta las circunstancias para el progreso social y financiero, en particular a través de políticas para fomentar la oportunidad de empleo y la emancipación”.

Ninguno debe sentirse forzado a facilitar deber sin remuneración o su autónoma aprobación, el estado quien determina que el quehacer sus diversas propiedades, el estado suscita estipulaciones del crecimiento social y económico en específico a través de políticas de generacion de trabajos ventajoso y de instrucción para el compromiso.

(Consejo de Ministros del Perú, 2008)Decreto legislativo 1023 - “Servir en su artículo 1 que prescribe que la presente Norma tiene por finalidad crear la autoridad Nacional del servicio civil en lo sucesivo la Autoridad, como organismo técnico especializado rector del sistema administrativo de gestión de recursos Humanos del

estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil”.

A nivel nacional, SERVIR ha sido reconocida como la organización reguladora de la administración en el sector de las Relaciones Humanas. Este ámbito se gestionaría con la normativa vigente.

(Congreso de la República del Perú, 2014)“La Ley Universitaria N° 30220, Se promulgó el 8 de julio del 2014, La presente ley tiene por objeto normar la creación funcionamiento, supervisión, y cierre de las universidades, promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura, para enfrentar un gran problema estructural del Perú el bajo nivel educativo de las universidades públicas y privadas a grandes problemas grandes soluciones pero también grandes críticas y polémicas”.

El objetivo de la Ley de Universidades es asegurar el cumplimiento de la legislación que regula el funcionamiento, la supervisión y el cierre de las instituciones educativas, con el fin de fomentar el desarrollo continuo de la enseñanza postsecundaria pública y privada.El objetivo de la Ley de Universidades es asegurar el cumplimiento de la legislación que regula el funcionamiento, la supervisión y el cierre de las instituciones educativas, con el fin de fomentar el desarrollo continuo de la enseñanza postsecundaria pública y privada.

(Congreso de la República del Perú , 2013)La publicación de la Ley N° 30057, a menudo conocida como Ley de Servicio Civil, se realizó el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano". El 4 de julio de 2013, el Congreso de la República del

Perú promulgó una ley de reforma educativa que tiene por objeto según el artículo I "Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas y estatales, así como para las personas que tienen a su cargo la dirección de las mismas, el ejercicio de sus competencias y la prestación de servicios a cargo de éstas." Esta misma fe de erratas de la Ley N° 20057 se dio a conocer públicamente el 16 de julio de 2013, y efectivamente la legislación de la reforma política se implementó el 4 de julio de 2013.

El objetivo de la ley del servicio civil es clave del derecho en términos de la gestión de recursos humanos, pues contiene la normativa que reglamenta la situación jurídica general de los funcionarios públicos, es decir, sus derechos y deberes, regulando el papel del estado como empleador.

(Congreso de la República del Perú, 2001)“Ley N° 27588 ley que instituye contravenciones e discrepancias de empleados y servidores públicos, así como de las individuos que suministren servicios al estado bajo cualquier modalidad contractual”.

El término "reglamento de la administración pública" se refiere a un conjunto de normas que controlan el comportamiento de los funcionarios públicos con el fin de garantizar que realicen sus tareas de manera eficaz y productiva.

(Congreso de la República del Perú, Lima)“Ley N° 27658 Ley del Marco de Modernización de la Gestión del Estado”.

(Congreso de la República del Perú, 2002)“Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización”.

(Congreso de la República del Perú, 2002)“Ley N° 27803: Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y

Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales”.

(Congreso de la República del Perú, 2002)“Ley Nº 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública”.

(Congreso de la República del Perú, 2002)“Ley Nº 27867: Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”.

(Congreso de la República del Perú, 2003)“Ley Nº 28024: Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública”.

(Congreso de la República , 2001)“Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, tiene por finalidad establecer un régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración pública sirva a la protección del interés general garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional jurídico en general”.

El sistema administrativo general con el objetivo de simplificar, perfeccionar y suprimir los métodos burocráticos y; anticipar y recomfortar las actividades posteriores de cancelación y sanción, contenida la inteligencia activa para su ejecución, para perfeccionar la norma de los rudimentos de los métodos burocráticos y, por tanto, proteger los derechos de los gobernados.

1.4.3 Metodológica:

Se decidió desarrollar instrumentos de medición válidos y precisos (una encuesta), que serían útiles para este estudio y para otros estudios similares en el futuro.

Contribuyendo a la administración de las entidades porque es un medio para que una organización mantenga su productividad y optimice sus recursos humanos, todos estos resultados que se obtuvieron serán muy importantes para mejorar nuestro estado a través del proceso de evaluar formalmente el comportamiento laboral y proporcionar una retroalimentación en la que se puedan hacer ajustes.

El problema y la realidad: Las dificultades o disputas que han surgido recientemente en España, Francia, Alemania, Italia e Inglaterra tienen funciones públicas constantes a nivel internacional. Se trata de una distancia bastante significativa, y el sector gubernamental suele considerarse una institución. La corrupción, así como los problemas de organización y funcionamiento, surgen específicamente cuando se hacen esfuerzos para sortearla.

Desde principios de los años noventa, en toda América Latina se ha intentado introducir modelos de servicio civil como estrategia para fortalecer las instituciones de la región y mejorar su rendimiento general. Este objetivo aún no se ha cumplido, y todavía se están elaborando planes para el aumento de la profesionalidad en el sector público.

La Ley de Servicio Civil, también conocida como Ley N° 30057, se hizo pública el 4 de julio de 2013, cuando fue publicada. Se trata de una norma esperada tanto por el Estado como por los pobladores, pero que es rechazada por una parte importante de los trabajadores del Estado en base al temor y/o insatisfacción que manifiestan respecto a los siguientes cuatro temas: la posibilidad de despidos masivos, la presencia de revisiones, la pérdida de derechos procurados en sus respectivos regímenes y la violación del derecho a la negociación colectiva. Es importante destacar que una lectura exhaustiva e imparcial de la legislación permite refutar al menos las tres primeras objeciones que se hicieron a la ley.

Según (Ramio y Salvador , 2003)(p 63) “El papel que juegan los Estados en las sociedades contemporáneas ha ido cambiando, y con ello las funciones asignadas y los

instrumentos utilizados y desplegados para lograrlas. Sin embargo, existe una frecuente falta de adecuación de las estructuras administrativas públicas tradicionales a esos procesos de cambio. La modernización y reforma de los aparatos públicos administrativos en América Latina, además de ser ya un rasgo distintivo y característico desde hace ya varias décadas, ha reconocido explícitamente el papel clave de la gestión de los recursos humanos, considerando, en buena parte de los programas de reforma desarrollados, la introducción (o transformación) de un modelo de servicio civil de carrera”.

La actualización y corrección de los instrumentos públicos de los funcionarios en América Latina, por otra parte de ser actualmente un atributo distintivo y característico desde hace inmediatamente varios años, ha refrendado claramente el objetivo de la administración de los memoriales afables, considerando, en buena porción de los planes de rectificación robustos, la incorporación de un pilotaje con años de experiencia en el servicio público al servicio del personal humano.

Según(Stein E, 2006) (p.45) “Sin embargo, si bien se conocen mejor los criterios técnicos a los que deberían someterse los sistemas de servicio civil, no se han logrado aún mejoras apreciables en el funcionamiento real de los diferentes subsistemas que integran una carrera profesional en el sector público. Mientras la legislación ha incorporado en su letra y espíritu el nuevo consenso existente entre los expertos, la práctica administrativa sigue ofreciendo un amplio margen de crítica que invita a ahondar en el diagnóstico sobre las causas de su déficit”.

En principio, se tiende a un modelo de "regímenes laborales" en el que los servidores públicos están incluidos en 15 modalidades, que cambian notablemente sus responsabilidades

y protecciones constitucionales, puramente en términos de remuneración, constancia de la fuerza de trabajo y rigurosidad de las normas y reglamentos. En este modelo, los servidores públicos tendrían distintos derechos y obligaciones dependiendo de la modalidad en la que se incluyan.

Actualmente, se complementan lo administrativo con la Ley del Servicio Civil y sus reglamentaciones, buscando una gestión pública de calidad centrada en mecanismos de medición del desempeño, en el respeto a los derechos y deberes de los servidores y en la participación corporativa en la conducción de las entidades públicas del estado.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General:

Comparar cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo– 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

Comparar cómo se viene aplicando el proceso de selección en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.

Comparar cómo se viene aplicando las capacitaciones en Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.

Comparar cómo se viene aplicando las evaluaciones en Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.

Comparar cómo se viene aplicando las compensaciones en Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021

2 CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1 Nacionales

(Avila Palacios, 2019) Realizó la tesis: *“Ley del servidores del regimen del servicio civil servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital de Hualmay”, “en la Escuela profesional de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis para optar el grado académico de Abogado”*. La actual investigación se llevó a cabo mediante una metodología mixta. Por un lado, fue cualitativa en el sentido de que examinó las diversas teorías doctrinales, la jurisprudencia y la norma sobre el trabajo de los empleados del sector público. Por otro lado, fue cuantitativo en el sentido de que examinó el número de personas que participaron en la investigación. El propósito de este estudio fue determinar en qué medida la Ley 30057 Ley de Servidores del Régimen de Servicio Civil SERVIR, presenta factores que impiden el avance para la implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay. La investigación sobre el servicio no es un estudio experimental, por lo que los métodos utilizados en este estudio no son novedosos. La población del estudio está conformada por cuarenta personas, entre funcionarios, servidores, trabajadores, litigantes, abogados y estudiantes del último año de la

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Los resultados indican que la Ley 30057, que regula a los funcionarios públicos, es inconstitucional. Los hallazgos recogidos indican que la Ley 30057, también conocida como Ley de Servicio Civil SERVIR, tiene una serie de inconvenientes para su aplicación. Estos inconvenientes son razones que han sido un obstáculo para su aplicación durante varios años. Según los resultados, la Ley del Servicio Civil SERVIR, también conocida como Ley 30057, se ve afectada por variables externas. Entre ellas, la falta de conocimiento de la ley, así como la inadecuada capacitación de los empleados de la municipalidad distrital de Hualmay.

El autor manifiesta que hay diversos factores que impiden la implementación de la ley del servicio civil, encontrando diferentes restricciones para la aplicación siendo obstáculos en el desarrollo e implementación de la misma.

(Corrales Angulo, 2018) Realizó la tesis de magister: *“Análisis y propuesta para la implementación del modelo de directivos Públicos de la ley servir”*, *“en la Escuela de Post Grado de la Universidad Continental. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública”*, *“Análisis y propuesta para la implementación del modelo de directivos de la ley del servicio civil, consiste en un trabajo de investigación orientado a ofrecer alternativas que hagan viable en el contexto actual del servicio civil en el Perú, la implementación de la ley del servicio civil en cada en la capa directiva del Estado, considerando que la problemática principal de la dirección pública en el país está referida a lo que se denomina como dirección pública politizada, con sus problemas específicos derivados el presente Trabajo de investigación sustenta que resulta necesario y al mismo tiempo viable profesionalizar la dirección pública para lo cual plantea estrategias y productos realistas, que expandan las buenas prácticas del cuerpo de gerentes públicos a través de mecanismos*

meritocráticos y flexibles, faciliten la implementación de la regulación de la ley del servicio civil en el grupo de directivos públicos”.

Dado que los problemas dentro de la gestión están politizados, se proponen estrategias y alternativas para llevar a cabo buenas prácticas, que proporcionen estrategias para la implementación y aplicación de la ley de servicio civil, en los gestores públicos. Esto se incluye en las conclusiones, que también se esfuerzan por sugerir soluciones que fomenten la supervivencia de la función pública en el Perú.

“El servicio civil peruano está afectado de una serie de debilidades institucionales tal como se puede apreciar una percepción de opinión pública de las evaluaciones de competitividad, o de los diagnósticos de calidad del servicio civil la realidad problemática se manifiesta con honrosas excepciones como desorden administrativo, informalidad falta de profesionalismo con textos marcados por clientelismo patrimonial que son caldo de cultivo para la corrupción en la literatura se conocen esta situación es como es sistema de patronazgo o sistemas de botín correspondiendo a estados críticos en la evolución de los servicios civiles la capa directiva de los servicios civiles, signados por esta debilidad institucional como en el caso peruano adolece de los mismos males con el agravante de que por su posición en la estructura de la organización influencia y poder relativos extiende y profundiza negativamente hacia el resto de la Administración la conducta de perseguir intereses individuales por encima de la Búsqueda del interés general”.

Esta misma función pública peruana se ve impactada por una sucesión de razones organizativas de fondo. Como contemplación del sentir público desde las valoraciones de capacidad, o conceptos de protagonismo de la función pública, se manifiesta la existencia incierta con excepciones como el desconcierto oficial, la

falta de cumplimiento. El desprofesionalismo que sería la fuerza corruptora, etiquetada a través de esta ineficacia gubernamental, como en el suceso ocurrido en el Perú, sufre los mismos males con el agravante que por su actitud en la norma de gestión, y el logro alusivo, eventualmente amplían y profundizan desfavorablemente el punto de vista de molestar ventajas más hacia el vestigio de la Administración.

(Cencia Quispe, 2018)Realizó la tesis de magister: “La implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional de Huancavelica 2018”, “en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública. Podríamos destacar que la ley del servicio civil, es la norma que en la actualidad generado fiestas de acciones en el ámbito nacional, el cual vislumbra ciertas mejoras sustanciales al empleo público las apreciaciones que tienen la referida ley por parte de los servidores que laboran en las entidades públicas del Estado bajo los diversos regímenes, lo consideran como favorable y desfavorable. Servir como ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos instituye, desarrolla y ejecuta la política del Estado”.

“Respecto del servicio civil, el mismo que pretende la implementación gradual, asimismo el sistema administrativo, establece directrices enfocados para establecer las normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas para las entidades del sector público, también el servicio civil formar parte del conjunto de medidas institucionales que articulará y gestionar a los recursos humanos de las entidades que se encuentren en Servicio del Estado peruano, para dinamizar Aquellos intereses actuales de la sociedad y al mismo tiempo buscar mejorar los beneficios de los servidores civiles activos de los servidores civiles activos, en la presente investigación se ha considerado plantear la siguiente interrogante de

estudio cuyo fin es contribuir el diagnóstico acerca de la relación que existe entre la implementación del nuevo régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica”.

Para el servicio civil, el mismo que busca una implementación gradual, así como el sistema administrativo, ha establecido lineamientos para establecer normas, principios y recursos para que el sector público, así como el servicio civil, formen parte del conjunto de medidas institucionales que articularán y gestionarán los recursos humanos para las instituciones del Estado Peruano. Con el fin de profundizar en la comprensión de la conexión que existe entre la introducción del nuevo régimen del Servicio Civil y la administración de la Dirección de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, se ha estimado plantear la siguiente pregunta de estudio, que pretende ayudar al diagnóstico de la relación entre ambos.

(Torres Balcazar, 2018)“La modernización de la gestión pública es una temática que ha congregado diferentes esfuerzos en el estado peruano desde la segunda mitad de la década del 90, ello tras el reconocimiento bajo la influencia de reformas de segunda generación (Bresser Pereira 1998 página 539-540) de que las medidas implementadas en materia política económica y monetaria no eran suficientes para garantizar el crecimiento económico del país y la reducción de sus principales problemas sociales y que por consiguiente resultaba necesario replantearse nuevamente el rol del estado y el papel que en él jugaba la burocracia”.

“Sin embargo los esfuerzos por mejorar la gestión pública en el estado peruano no respondía a una política integral sino a iniciativas aisladas y poco coordinadas entre sí, más allá del crecimiento y fortalecimiento de algunas entidades, que hasta la fecha son referentes en materia de modernización de la gestión pública no se logró que el estado en su conjunto

evidenciara la implementación de una política nacional de modernización, La necesidad de eliminar barreras burocráticas, volver más efectivos los mecanismos de recaudación tributaria mejorar la ejecución del gasto público entre otras soluciones identificadas para combatir el problema del desaprovechamiento del crecimiento económico”.

“La urgencia de potenciar el capital humano del sector público: los ejecutores de las acciones públicas, todas corrupción correcciones propuesta incluida la del servicio civil, se volvieron objetivo de reforma en la última década siendo abordada por las administraciones de García Pérez y Humala Tasso en diferente medida, tras la desactivación del Instituto Nacional de administración pública en los 90, no hubo intervención pública relevante en materia de recursos humanos, la creación del ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos significó el retorno de los esfuerzos por administrar el servicio civil peruano y construir una carrera pública de cierto modo”.

“La creación de un rector en materia de recursos humanos respondía la ausencia de institucionalidad para retomar el diseño de una política pública de esa naturaleza, sin embargo más allá de la creación de un grupo de gerentes públicos seleccionados de manera meritocracia identificación de las necesidades de capacitación de servidores públicos, no se produjeron cambios trascendentales en los primeros cinco años de existencia de dicho ente rector lo que coincide con el modelo de una política incrementalista, en el año 2013 cuando la política de servicio civil se posiciona como una de las políticas públicas más representativas en el presente decenio, tras la publicación de la ley N° 30057, ley del servicio civil”.

Sin embargo, más allá de la génesis de una convención de directivos públicos elegidos meritocráticamente a partir de las necesidades de formación de los funcionarios, no se produjeron grandes procesos en los cinco años iniciales de existencia de dicho órgano rector, que coincide con el prototipo de una política de

función pública, que se posiciona como una de las políticas públicas más importantes. La creación de un órgano rector de los recursos humanos reconoció la desaparición de la institucionalidad para desbordar el esquema de una política pública de esa calidad.

(Corrales Angulo, 2018)“El servicio civil peruano está afectado de una serie de debilidades institucionales, tal como se puede apreciar una percepción de opinión pública, de las evaluaciones de competitividad o de los diagnósticos de calidad del servicio civil, la realidad problemática, se manifiesta con honrosas excepciones como desorden administrativo, informalidad, falta de profesionalismo, con textos marcados por clientelismo, patrimonialismo, que son caldo de cultivo para la corrupción en la literatura se conocen esta situación es como patronazgo o sistemas de botín, correspondiendo a estadios pre-burocráticos en la evolución de los servicios civiles”.

“La capa directiva de los servicios civiles signados por esta debilidad institucional, como en el caso peruano, adolece de los mismos males, con el agravante de que, por su posición en la estructura de la organización, influencia y poder relativos, extiende y profundiza negativamente, hacia el resto de la Administración, la conducta de perseguir intereses individuales por encima de la búsqueda del interés general”.

Este mismo servicio público peruano está aquejado por una discriminación institucional, basada en el reconocimiento de fuertes condenas, evaluaciones de capacidad, o dictámenes de calidad del servicio civil, autenticidad incierta, y restricciones como el barajeo de los funcionarios, la informalidad y la falta de liderazgo, que han sido causas de seguir incrementando la prevaricación e inhibir el crecimiento de algo parecido a la burocracia estatal.

(Aguirre Caballero, "Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología", 2016)“En la actualidad la globalización es uno de los pilares de cambio nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las entidades y en la formación de recursos humanos para hacerlas más competitivas, en este contexto las ventajas competitivas son y serán las personas recursos humanos en potencia mientras que las instituciones enfrentan nuevos retos competitivos con cambios en sus estrategias, estructuras orgánicas y procesos en la cual se obtiene a través de la mejora de los recursos humanos, Las oficinas de los recursos humanos en las entidades públicas a nivel nacional, se encuentran en un cambio radical, es decir son esenciales así como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo que cuenten la entidad esto se debe porque el 4 de julio del 2013, en el congreso de la República del Perú se promulgó la Ley del Servicio Civil N° 30057, mediante el cual se establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, existen diversos enfoques que hoy en día generan nuevas estrategias para mejorar el desempeño del personal en una institución del Estado lo cual requiere una responsable supervisión y control buscando que los trabajadores cumplan con las funciones asignadas con los requerimientos y plazos establecidos, es decir que vaya acorde con las metas institucionales, este campo se ha convertido en un tema de discusión permanente por estudiosos que encuentran en ella para poder mejorar el desempeño del personal”.

Algunos pueden argumentar que la digitalización es uno de los fundamentos del cambio, ya que nos obliga a implementar ajustes en el contexto de los RRHH, afrontando nuevas dificultades y tácticas de desarrollo.

(Llerena Zea , 2016)Realizó la tesis de doctorado: *“Ley del Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú Arequipa 2016”*, *“en la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Santa María.Tesis para optar el grado académico de Doctor”* “en Ciencias Sociales, La finalidad de la ley del servicio Civil es que las entidades públicas del Estado tenga un alcance con mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a la ciudadanía para lo cual se implementa la reforma del servicio civil, con el propósito de transformar una de las funciones del estado, como es la administración permitiendo de esta manera que los servidores públicos que conforman servicio civil desarrollen sus capacidades profesionales y así mejorar la administración pública”.

“Por lo que con su aplicación los servidores públicos tendrán igualdad de oportunidades sin discriminación de ningún tipo así también propiciar el aumento de sus ingresos y crecimiento profesional promovido mediante ascensos y capacitación en base a una evaluación de méritos para el ingreso a la carrera así como brindar protección contra el despido arbitrario en términos sociales a través de esta ley se estaría reformando el estado propiciando su desarrollo conforme la exigencia o necesidades del actual contexto y de la ciudadanía donde se separé el poder político y los intereses personales o de grupo”

En el Peru viene padeciendo los impactos de una sociedad conservadora adonde habitualmente se ha institucionalizado la destrucción, ajustadamente por la fermentación de la sociedad que se ha damasquinado casi en indivisibles los espacios de la departamento público la ansiada fuerza y efectividad de los serivcios públicos no dependerá exclusivamente de una jurisprudencia sino a más de otros datos socioculturales de hacedores de idiosincrasia honesto y moralista de importes justos que mantienen al trabajador peruano aceptablemente es cierto que la medida del servicio civil posee factores positivos incluso negativos es decir

la trata colectiva entre el estado y los gremios sindicales se ha limitado, asimismo los destituciones sostenidos en las estimaciones, que universalmente se presten hacia apoyos políticos y gregarios, generándo un alto precio económico social y político que afectan a nuestra nacion .

(Aguirre Caballero, Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño, 2016)Realizó la tesis de magister: *“Influencia de la Ley del Servicio Civil -Ley N°30057, en el desempeño del personal administrativo del instituto Regional de oftalmología Trujillo 2016”*, Creemos que la presente investigación es importante porque, en base a los resultados que se obtuvieron, pudimos deducir que la Ley de Servicio Civil - Ley N° 30057, que genera una gran influencia en el desempeño del personal del instituto Regional de oftalmología, en contexto real, esta problemática genera la necesidad de investigar con mayor profundidad sobre la influencia de la Ley de Servicio Civil - Ley N° 30057, en el desempeño del personal administrativo de la Region.

Creemos que esto es importante porque actualmente, la internacionalización se ha convertido en una de las piedras angulares de la transformación que nos proporciona un área de cambio que está directamente relacionada con los ajustes en las organizaciones y en el origen de los recursos humanos para crear una ventaja competitiva. Las ventajas competitivas son y seguirán siendo las personas, los recursos humanos potenciales, mientras que las instituciones se enfrentan a nuevos retos competitivos con cambios en sus estrategias, estructuras organizativas y procedimientos, que se adquieren a través de la economía global de sus operaciones.

Esto se debe a que el 4 de julio de 2013, el Congreso de la República del Perú promulgó la ley de servicio civil ley 30057, la cual establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para

aquellas que son contratadas por dichas entidades públicas. A raíz de esta ley, las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas a nivel nacional están sufriendo un cambio radical, es decir, son imprescindibles al igual que los recursos financieros, tecnológicos y otros con los que cuenta la entidad.

En el mismo sentido, la citada legislación especifica normas fundamentales para su cumplimiento desde el puesto de trabajo de interés general, eficacia y eficiencia, igualdad de oportunidades, mérito, previsión presupuestaria, legalidad y especialidad normativa, transparencia, responsabilidad de la gestión, probidad, ética pública, flexibilidad, y protección contra el cese arbitrario de la función pública.

En la legislación actual, el estatuto de la función pública 30057, que procura mejorar el desempeño de los empleados públicos, vía meritocracia y respeto a los derechos laborales, para que las entidades estatales alcancen mejores niveles de eficacia y eficiencia, dando a conocer que las evaluaciones de desempeño permitirán educar a aquellos trabajadores que se desempeñan mal y elevar los ingresos y obtener los ascensos de aquellos que lo hacen bien evaluados, De igual manera, sus normas fijan, dentro del ámbito de la gestión del desempeño, los criterios por los cuales se evalúa a los trabajadores para determinar el mérito en función de sus aportes a los objetivos de la organización para la cual trabajan.

Por otro lado, la evaluación del desempeño permite medir los logros de los servidores frente a los objetos planificados por la institución, la adquisición de habilidades, competencias y el cumplimiento de los criterios de desempeño vigentes. A partir de la promulgación de la Ley de Servicio Civil número 30 057, se han emitido una serie de directivas, y entre ellas se encuentra el reglamento general de la Ley de Servicio Civil, que descarta la realización de exámenes de conocimientos como parte de las evaluaciones para determinar si una persona está calificada o no para un cargo en la administración pública.

El reglamento de más exacto que Las evaluaciones medirán el desempeño o rendimiento del servidor en su puesto de trabajo y los servidores conocerán de antemano los métodos y objetivos con los que serán evaluados, "uno de los rasgos esenciales de la meritocracia", es la evaluación perpetua además en Hay tres tipos diferentes de calificaciones que pueden derivarse de las evaluaciones de desempeño: (a) desempeño distinguido, (b) desempeño bueno y (c) desempeño sujeto a observación. A pesar de que ni la ley ni el reglamento han estandarizado la evaluación para el desempeño del personal, debe ser precisa y confiable, para que los resultados proporcionen una comunicación real, una solución, y satisfagan las necesidades de la institución, con el propósito de aumentar la motivación.

La evaluación del desempeño es el método que permite mejorar la interacción entre el servidor y la institución para lograr una ventaja mutua, se utiliza para recoger, comprobar, compartir, ofrecer y utilizar la información relacionada con su trabajo que se recoge de y sobre los empleados con la intención de mejorar su rendimiento en el trabajo, impulsar la productividad y permitir el progreso hacia nuevos avances estratégicos.

(J Cortes T Prieto, 2015)De acuerdo con la Reforma de la Función Pública en Perú dentro de la Modernización de la Función Pública, se ha producido un aumento de la calidad del servicio público en Perú. El servicio civil es el conjunto de políticas y prácticas institucionales que se encargan de articular y gestionar la fuerza de trabajo que está a disposición del Estado. Esta fuerza de trabajo debe lograr un equilibrio entre los derechos de sus miembros y las necesidades de la sociedad. La expresión "servicio civil" llama la atención sobre el hecho de que el trabajo realizado por los empleados del Estado es principalmente para el beneficio del público en general. En el caso de Perú, este proceso se formalizó en 2008, cuando se decidió que toda referencia al empleo público debía entenderse

como servicio civil. El servicio civil es un componente esencial en el proceso de reforma y modernización del Estado, dado su rol central en el diseño e implementación de políticas públicas y en la relación que establece con los ciudadanos. En el caso particular de Perú, el proceso anterior se formalizó en 2008, cuando se decidió que todas las convocatorias al empleo público debían ser comprendidas como servicio civil.

Estos diversos puntos de vista incluyen discusiones sobre temas como: el servicio, el cómputo (meritocracia), el profesionalismo, el término con el caos, la gestión de recursos humanos, los dispositivos normativos sobre el Servicio Civil, las Normas de Servicio Civil y los dispositivos normativos de SERVIR, que son también, de alguna manera, temas propios del servicio civil. Este es un factor positivo que puede contribuir a establecer una conexión entre el sistema jurídico y la función pública.

(Llerrena Zea, 2016)Realizó la tesis de doctorado: *“Ley del Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú Arequipa 2016”*, “en la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Santa María.Tesis para optar el grado académico de Doctor” “en Ciencias Sociales, La finalidad de la ley del servicio Civil es que las entidades públicas del Estado tenga un alcance con mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a la ciudadanía para lo cual se implementa la reforma del servicio civil, con el propósito de transformar una de las funciones del estado, como es la administración permitiendo de esta manera que los servidores públicos que conforman servicio civil desarrollen sus capacidades profesionales y así mejorar la administración pública”.

“Por lo que con su aplicación los servidores públicos tendrán igualdad de oportunidades sin discriminación de ningún tipo así también propiciar el aumento de sus ingresos y crecimiento profesional promovido mediante ascensos y capacitación en base a

una evaluación de méritos para el ingreso a la carrera así como brindar protección contra el despido arbitrario en términos sociales a través de esta ley se estaría reformando el estado propiciando su desarrollo conforme la exigencia o necesidades del actual contexto y de la ciudadanía donde se separé el poder político y los intereses personales o de grupo”

Exclusivamente en una jurisprudencia sino también en otros datos socioculturales de idiosincrasia honesta y moralista hacedores de montos justos que mantienen aceptablemente al trabajador peruano. Esto se debe a que el Perú ya viene sufriendo las implicaciones de una sociedad conservadora en la que se ha incorporado habitualmente la obediencia. Además, la fuerza y eficiencia preferida de un sector estatal no dependerá exclusivamente de una jurisprudencia. Es cierto que la medida de la función pública posee factores positivos y negativos. Una de las desventajas es que el acuerdo de negociación colectiva entre la nación y los sindicatos ha sido efectivamente limitado. Otro factor negativo sería que los despidos sostenidos en las estimaciones se prestan universalmente a apoyos políticos y gregarios, lo que genera una alta valoración financiera socioeconómica y cultural que afecta a nuestro gran país.

(J Cortes T Prieto, 2015) “Según La reforma del servicio civil en el Perú en la profesionalización de la función pública El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, debiendo armonizar los derechos de este personal con los intereses de la sociedad. El término servicio civil hace hincapié en la naturaleza de servicio hacia los ciudadanos, de la labor que realizan quienes trabajan en el Estado. Para el caso peruano, esto se formaliza a partir del año 2008, cuando se establece que toda referencia a empleo público debe ser entendida como servicio civil, el cual constituye un elemento clave en la reforma y modernización del Estado,

dada la centralidad que tiene en el diseño e implementación de las políticas públicas y en la relación que establece con los ciudadanos”.

Estos diversos puntos de vista abarcan temas como: el servicio, el cómputo (meritocracia), la profesionalidad, el término con el caos, la gestión de los recursos humanos, los dispositivos normativos sobre la Función Pública, el Reglamento de la Función Pública y los dispositivos normativos de SERVIR, que son, en cierto modo, también temas de la función pública. Otros temas que entran en esta categoría son: Es un aspecto positivo de la legislación que regula la Función Pública.

Realmente se fundamenta sólo en la Ley de la Función Pública, lo que sería un noble empeño para potenciar su arte de gestionar en el marco de la democracia, es decir, para alcanzar un mayor grado de eficiencia al servicio del beneficio común, con un mayor respeto a la Ley y a los derechos y libertades que ésta consagra. El objetivo de esta ley es potenciar el arte de administrar haciéndolo más eficiente dentro de la búsqueda del bien común.

(Guevara Paredes, 2014)Realizó en la Pontificia Universidad Católica del Perú la tesis de magister: “*Tratamiento Normativo de los Contratos de Transferencia de Tecnologías Desarrolladas en Universidades Peruanas*”. Para obtener el título de Máster en Propiedad Intelectual y Acuerdos Comerciales, los estudiantes deben realizar una tesis. La investigación que se llevó a cabo fue de carácter fundamental, adoptando la forma de un estudio de investigación correlacional con un grado factorial confirmatorio. El muestreo probabilístico utilizado fue probabilístico, y hubo 5 naciones diferentes en la muestra. Se emplearon métodos científicos, exegéticos, dogmáticos y funcionales especializados, descriptivos y estadísticos como parte de la metodología general. La encuesta, junto con el cuestionario,

sirvió como método e instrumento que se utilizó. A continuación se resumen las conclusiones más importantes de la investigación:

La capacidad de las universidades para investigar y producir nuevos conocimientos en diversos campos, especialmente en el de la ciencia y la tecnología, es uno de los mejores indicadores de la calidad de la educación que imparten estas instituciones. En este sentido, su enfoque empresarial y el desarrollo de la investigación aplicada deben ser potenciados a través de normas internas y políticas públicas, que tienen como objetivo promover procesos formales de transferencia de los resultados de su investigación científica y tecnológica a la sociedad, a través de contratos de cesión y licencia. Estas normas y políticas están destinadas a promover procesos formales de transferencia de los resultados de su investigación científica y tecnológica a la sociedad. Para lograr estos objetivos, la continuidad del esfuerzo, los recursos humanos especializados y el respaldo gubernamental son componentes necesarios.

La idea de que la innovación debe servir de base para el éxito viene impuesta por el mercado; sin embargo, es la propiedad intelectual la que permite a las universidades apropiarse de los logros protegibles para la explotación exclusiva del adquirente.

Cuando un procedimiento de transferencia tiene éxito, da lugar a la formación de un departamento de recursos humanos especializados, lo que tiene un efecto multiplicador en el profesorado, genera dinero para equipamiento e investigación y crea nuevas posibilidades de empleo en el sector privado, tanto directa como indirectamente.

Debido a las lagunas legislativas que existen en la actualidad sobre las consideraciones de las leyes especializadas para la promoción de la transferencia de tecnología, los actores carecen de normas fundamentales que les permitan avanzar en los temas específicos que se deben tener en cuenta durante las discusiones. Debido a

la falta de regulación, los actores emplean normas de otras áreas del derecho, como el derecho civil y el derecho de sociedades. Esto dificulta las discusiones y da lugar a circunstancias en las que el cuasidelito puede producirse mediante un acto manifiesto.

2.1.2 Internacionales

(K Rodríguez, 2018)Realizó la tesis de Licenciado de Ciencias Políticas y Administración Publica: *“Profesionalización de funcionarios públicos en los municipios de Chalco Tlalmanalco 2018”*, “en laUniversidad Autónoma del Estado de México. El tema de profesionalización adquiere importancia en la medida a la administración pública, actualmente se le exige cambios al interior de su organización, es decir se pide que los procedimientos sean mejorados bajo los principios de eficacia, eficiencia, mérito, competitividad, calidad, rendición de cuentas y aplicación de la ley, la profesionalización es tema de relevancia actualmente en cada uno de los niveles de Gobierno ya que el factor humano adquiere preeminencia para la mejora de la gestión pública Asimismo se logrará una modernización de la Administración elevando la calidad en los servicios”.

“De esta perspectiva deriva la relevancia en el estudio de la profesionalización a nivel municipal, analizando si para estos municipios es trascendental de implementación de esta estrategia; además de conocer el nivel de deterioro con el que cuenta cada uno de ellos ya que a este nivel son más visibles dificultades derivados de la mala organización, falta de objetividad y transparencia en la asignación de puestos públicos, falta de objetividad y transparencia en la asignación de puestos públicos, acompañados de corrupción, fue necesario Investigar las estrategias aplicadas para la solución de estas problemáticas, haciendo un esfuerzo por implementar la profesionalización de funcionarios públicos en dichos municipios o si las administraciones trabajan bajo el nepotismo”

“El objetivo general de esta investigación se basa en explicar si la profesionalización de funcionarios públicos representa un tema prioritario para las administraciones municipales, para hacer frente a la compleja problemática social que demanda la ciudadanía coma por su parte los objetivos particulares se basan en conocer las nociones teóricas de la profesionalización, de igual manera explicarla a partir del enfoque de la nueva gestión pública, y resaltar los elementos necesarios para la implementación del servicio profesional de carrera”.

Es nuestro entendimiento que las normas éticas de los servidores públicos representa una afirmación prioritaria para las instrucciones gubernamentales, para ir en contra de los difíciles sentimientos sociales de inadecuación que conmemora la asistencia de la nacionalidad por su propia parte los precisos sólo se predicen en referir las premeditación hipotéticas del conocimiento especializado, en forma comparable de explicarlo para cortar de ambos la adaptación de la gestión del sector público, y también para resaltar los apuntalamientos arbitrarios y caprichosos de nuevo para la aplicación de la vida profesional.

(M Encarnacion, 2018)“Realizó en la Universidad Complutense de Madrid, Tesis para obtener el grado de doctor en la que el tema es "La Profesionalización de la Función Pública en la Administración Pública Central de la República Dominicana, Avances y Perspectivas". Tesis requerida para la obtención del grado académico de Doctor. El artículo 142 de la Constitución de la República Dominicana establece que "la función pública es un régimen de derecho público basado en el mérito para la profesionalización para una gestión eficiente para el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado", y que "este estatuto determinará la forma de ingreso, promoción, evaluación del desempeño, permanencia y separación del

servidor público de sus funciones, le otorga la facultad de aplicar el régimen estatutario a través de la legislación."

“Con la carta iberoamericana de la función pública, uno de sus criterios que dice la profesionalización humano al servicio de las administraciones públicas, Cómo garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos está se constituye algún criterio de referencia importante orientar a la fundamentación de esta investigación, así como los principios rectores que deben inspirar las políticas de gestión de empleos y los recursos humanos”.

“El objeto de estudio está constituido por la profesionalización de los servidores públicos en las instituciones centralizadas, este proceso de implementación se llevará a cabo con diferentes procedimientos unos por los procesos regulatorios de la ley otros por los sistemas de políticas de gestión de recursos humanos, poder analizar los diferentes factores que han incidido en la implementación de esta, elementos de las características de diferentes periodos que han contribuido mejoran al actual, las reformas implementadas con el apoyo de los organismos internacionales en la implementación de un sistema de profesionalización de los servidores públicos del modelamiento de la cultura social, la gestión administrativa e institucional”.

“Con todos estos elementos poder explicar las razones por las cuales no se ha podido implementar un sistema de profesionalización de servidores públicos que sea eficaz y que contribuye a ser más eficiente en las instituciones públicas para el desempeño de políticas públicas que imparten a los ciudadanos”.

Para la ejecución de un procedimiento de profesionalización, es importante examinar originales principios que se interrelacionan , así como la combinación de diferentes elementos endógenos externamente a la estrategia para incidir en el

crecimiento de tácticas a fin de implementar un enjuiciamiento de profesionalización, con el término de estas diseciones del efecto de despacho se esbozará una historia y precisión de los componentes esclarecidos de la clasificación pública de múltiples señales que se han examinado para resolver un proceso de profesionalización actualmente, los elementos que consiguen perjudicar en la realización de la especialización de los trabajadores públicos, y proyectos de individuos hacia la ejecución de la profesionalización del servidor público, los progresos oficiales realizados son procedentes de las legislaturas y procedimientos legales reales o por políticas del procedimiento de administración implementado.

(M Doussett F , 2015)“En la Universidad de San Andrés, se presentó la tesis titulada: *“El Servicio Civil y la evolución del empleo público en Argentina 1983-2015”*. “Tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Relaciones Internacionales del Departamento De Ciencias Sociales”. “En cada etapa el servicio civil argentino está caracterizado a través de sus reglas su contexto organizacional y los recursos humanos que lo integran por ello se analizarán tres dimensiones que se vinculan con cada nivel analítico, a) En el marco jurídico formal refiere al conjunto de arreglos institucionales normas leyes y regímenes de empleo y principios jurídicos que constituyen la base normativa del empleo público y que se impulsaron en las reformas b) El contexto organizacional comprende Al conjunto de instituciones públicas mediante las que se estructura el estado central y la forma que asume la función de recursos humanos dentro de la estructura Estatal, c) El perfil del empleo público centrándose en las políticas de reforma de alta dirección pública, se refiere a las acciones para conformar un segmento profesionalizado de directivos que operen como nexo entre las autoridades políticas y los empleados de carrera”.

“El estudio del servicio civil y el empleo público en Argentina es clave para entender la capacidad que tiene el Estado de brindar servicios públicos e implementar políticas congruentes con las necesidades de la ciudadanía como los empleados públicos, son un factor estratégico dentro del Estado esta capacidad se ve afectada tanto por la forma en que se gestiona y regula como sus capacidades, técnicas y profesionales de hecho la eventual politización de las instituciones públicas, como producto de una incorrecta gestión de los recursos humanos puede trabar la implementación de políticas decididas en el marco de regímenes democráticos”.

Una de la reformas en los 80, no lograron la implementación, al contrario los cambios e privar que los intérpretes acreditados en el asunto, como los gremios del Estado, los bloqueen, la derrota de varias medidas, en singular las políticas de suscripción orientación pública, por otra parte estuvo enlazado a que los representantes que promovieron acabaron contraviniendo y ajustando las normativas que equivalentes hicieron para la rectificación del sistema, ocasión afrentar que la inseguridad, y las faltas de la recorrida norma del trabajo público, no tienen la perspectiva, sin tomar en consideración el propósito de las comunes dificultades estatales y la vuelta de oficiales políticos en la utilización de modificaciones.

(M Laura, 2012), Realizó en la Universidad de San Andrés de Buenos Aires, tesis de Maestría titulada: “*Los Recursos Humanos del Sector Público nacional Argentino: Saber quiénes somos para saber quiénes queremos ser*”. “Para optar al grado académico de Maestría en Administración y Políticas Públicas. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel de análisis cualitativo del empleo público argentino que se focaliza en las características centrales de la distribución de los cargos que surgen del Presupuesto Nacional

del año 2001, como también las diferentes modalidades de contratación y el gasto en remuneraciones”.

“El presente trabajo aporta información actualizada a dicho estudio, contempla las modificaciones normativas que hubo desde el año en que se publicó hasta el año 2009, y además, muestra datos de la ejecución real y no solo presupuestados. Por ejemplo, uno de ellos es un trabajo de Auton (2006) que básicamente trata las negociaciones colectivas dentro del sector público. En este informe, el autor expone una serie de tiempo que se inicia en octubre de 2001 y termina en diciembre 2004, acerca de la cantidad de personal contratado, y otra donde muestra la ocupación por escalafón para el año 2005 y el 2006, de acuerdo al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General de la APN”.

En conclusion la indigencia de englobar a las fuerzas generales y de tranquilidad en la consultoría que se suministra acerca de las características, punto cuantitativas como cualitativas, del empleo público nacional. este segmento de puesto público concentra mayor brazada de cargos que el personal civil, con lo cual resulta esencial tenerlos en nota en los estudios de servicio público.

(Lacoviello y Chudnovsky, 2015)Según el artículo titulado *“La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina”* “publicado en el Banco de desarrollo de América Latina, El objetivo de este artículo es analizar el vínculo entre el servicio civil y la capacidad del sector Público, de implementar políticas para ello examina la relación del servicio civil con la institucionalidad formal de los regímenes políticos democráticos principalmente las constituciones las leyes de empleo público y sus principales rectores en existencia de una planificación estratégica que vincule aquello que se despide en el ámbito del régimen político, con lo que se ejecuta la administración pública, reglas de acceso versus reglas de ejercicio del gobierno democrático, que se alinea los

objetivos de la organización con los de los recursos humanos las características de la Administración pública la forma en que se gestiona los recursos humanos, dentro de las organizaciones de la Administración pública y por último los perfiles de los recursos humanos, que integran dichas organizaciones, con especial atención al segmento que las conduce”.

“Estos compendios se instruirán con cuatro temas de la Transformación del servicio civil en América Latina, que permitan capturar diversas experiencias en los regímenes, se presentan tanto reformas exitosas, como desafíos no resueltos con vistas a identificar posibles vías de acción en distintas áreas, el objetivo es mostrar que cada caso puede encontrar tanto trabas como soluciones en 5 niveles analíticos propuestos”.

“Los casos se eligieron considerando dos factores en primer lugar presentan diferentes niveles de desarrollo de sus servicios civiles, en la región existen tres grandes grupos 1) Burocracias más avanzadas, con prácticas de mérito con flexibilidad, como Brasil, Chile y en menor medida Costa Rica, 2) Un nivel de desarrollo intermedio en los que existen islas de alta profesionalización, con prácticas clientelares no erradicada como Venezuela, México, Colombia, Uruguay y Argentina y 3) Un tercer grupo de países con burocracia que muestran escasa presencia de criterios de mérito y persistencia de decisiones clientelares, Perú, República Dominicana, Ecuador, Paraguay, Nicaragua, El Salvador, y Guatemala, dentro de este grupo Se tomaron dos casos a su vez para ilustrar como los problemas y soluciones pueden ser muy diferentes a un compartiendo un grado de desarrollo promedio similar del servicio civil en segundo lugar se seleccionaron casos que permiten capturar distintas rutas críticas a través de los cinco componentes o niveles analíticos presentados”.

“Una meta fundamental para los países de la región consiste en mejorar la calidad de los servicios civiles puesto que son fundamentales para el desarrollo de capacidades estatales,

que faciliten la implementación de las políticas prioritarias, de los gobiernos los casos examinados en profundidad permite identificar una notable heterogeneidad en los procesos de profesionalización de los servicios civiles, oscilando entre países que comienzan la reforma, modificando las reglas formales la Constitución de la República Dominicana y otros que impulsan operando sobre las prácticas organizacionales por necesidad Perú, o por convicción Chile, los avances hacia una burocracia profesionalizada, difieren en cada uno de los casos pero en líneas generales, se observa que las leyes del servicio civil no siempre se traducen en aplicaciones concretas y dónde se las implementó con frecuencia se les asocia a nuevas prácticas informales distorsivas de las reglas formales”

Investigar a la gestión pública, sus burocracias, no implica percatar únicamente su sujeción con el poder político, o con los administrados consiste todavía en reconocer el comportamiento de las organizaciones y empleados en el servicio civil la implementación de políticas públicas dado que éstos pueden estropear su perseverancia. es decir es preciso reflexionar las en sí mismas y con vinculación a sus contextos políticos e institucionales específicos, la política pública intolerante genera juicios de conformación de grupos estructurados, más o menos las mismas una estructura formal puede ser bastante desconcertante de ratificar debido a la sinceridad de grupos metódicos que conforman como semejantes en basa a la vida de la misma. en el futuro venidero, el reto consistirá en reducir la embocadura entre la honradez a la metálica hispanoamericana, de la representación pública y la tenacidad y destreza de sus orígenes en las gerencias públicas de la circunscripción.

(Arriaza Salinas y Jara, 2012)Realizaron la tesis de Magister “*perfiles para Selección de Directivos a través del Sistema de Alta Dirección Pública*”. “En la Universidad

Académica de Humanidad Cristiano de Chile. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia Publica. el tipo de investigación realizada es en metodología de medición de grados de satisfacción de los usuarios, en la presente tesis, el grado en que el Directivo Público satisface con su desempeño en el cargo y estará compuesta por tres etapas: Diseño, Ejecución y análisis, el diseño se debe tomar decisiones relativas al diseño maestral a la forma en que se realizará la consulta y a la elaboración de cuestionario a realizar, la etapa de ejecución corresponde al trabajo de campo o de realización de la consulta a los usuarios, en la etapa de análisis se debe efectuara la tabulación de los resultados, el análisis de los resultados y la generación de informe de resultados”.

“Sin lugar a dudas, la reforma que se ha llevado a cabo en Chile en materia de RRHH a partir del año 2003 con la promulgación de la Ley de la Alta Dirección Pública, ha sido otro gran logro en materia de Modernización del Estado. Chile aparece como uno de los países donde la reforma al servicio civil ha sido la más exitosa comparativamente con los demás países latinoamericanos y los estudios lo señalan por ser una de las administraciones públicas más profesionales del continente”.

“Entender que las personas en toda organización son el recurso fundamental para garantizar éxito en ellas, lo más importante ha sido para el Estado el entender que de acuerdo a como se elijan sus funcionarios, será el tipo de gestión y desempeño que tenga el Aparato Estatal”.

“Para este efecto se creó la institución rectora en esta materia, la Dirección del Servicio Civil, cuyo objetivo fue Posicionar la gestión estratégica de los recursos humanos como un eje central de un Estado moderno al servicio de los ciudadanos, realizando las acciones necesarias para el funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública y asesorando a los servicios públicos en el desarrollo de políticas de Gestión de Personas“

Se han percibido inclusive la época concerniente a los crecimientos de selección de Directivos Públicos de Grado Jerárquico, este método no ha estado soberano de una escena de inconvenientes, donde los Centros de Estudios y en singular el Consejo de Alta Dirección Pública se han centrado en confesar, diagnosticar y sugerir reformas, por un año, prorrogable indefinidamente por la Dirección Nacional de Funcionalidad Pública, sin urgencia del asentimiento del Consejo.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Definición de la Ley del Servicio Civil.

Servicio civil, el cuerpo de funcionarios del gobierno que existen empleados en ocupaciones civiles que no son políticas ni judiciales. En la mayoría de los países, el término se refiere a los empleados seleccionados y promovidos sobre la base de un sistema de mérito y antigüedad, que puede incluir exámenes. Servicio Civil.

Servicio civil constante y competitivo es primordial hacia el ejercicio de la dirección en algunos departamentos. Consecuentemente, las leyes, políticas y técnicas de gestión de la función pública consiguen perturbar la capacidad de un país para efectuar la innovación gubernamental con éxito, lograr estrategias objetivas y optimizar la provisión de recursos a la población en general. Experiencias de gestión del servicio civil, que afirman el éxito, la profesionalidad, la permanencia y la continuación en la dotación de personal proporcionan los pedestales por un parte administrativo eficientemente y enérgica que consiga originar el desarrollo inclusivamente.

El servicio civil invariable y competitivo existe una circunstancia anterior hacia certificar que las poblaciones sean tratados de manera imparcial y equitativa dentro de la nación, independientemente en el territorio, afiliación étnica o política. El profesionalismo en

la función pública destaca el decoro y competitividad. Estos servicios favorecen a la imparcialidad y la prolongación en la administración pública, que a su vez logra establecer cuánta libertad imponen los habitantes en la dirección del servicio que brinda.

Según (Ramio y Salvador , 2003) (p 63) “El papel que juegan los Estados en las sociedades contemporáneas ha ido cambiando, y con ello las funciones asignadas y los instrumentos utilizados y desplegados para lograrlas, sin embargo, existe una frecuente falta de adecuación de las estructuras administrativas públicas tradicionales a esos procesos de cambio. La modernización y reforma de los aparatos públicos administrativos en América Latina, además de ser ya un rasgo distintivo y característico desde hace ya varias décadas, ha reconocido explícitamente el papel clave de la gestión de los recursos humanos, considerando, en buena parte de los programas de reforma desarrollados, la introducción (o transformación) de un modelo de servicio civil de carrera”.

Actualmente en las asociaciones contemporáneas ha circulado cambiando, y con ello las calidades asignadas y los útiles explotados y desplegados para lograrlas, no obstante, existe una perseverante falta de idoneidad de las reglas y procedimientos administrativas públicas ancestrales, a esos enjuiciamientos de cambio, la actualización y variante de los aparatos públicos burocráticos, por otra parte ha servido claramente la gestión de los procedimientos administrativos, fundamento de los proyectos de transformación, la inclusión de un piloto de servicio civil público.

Según (Stein y Tommasi, 2006) (p.45) “Sin embargo, si bien se conocen mejor los criterios técnicos a los que deberían someterse los sistemas de servicio civil, no se han logrado aún mejoras apreciables en el funcionamiento real de los diferentes subsistemas que integran una carrera profesional en el sector público, mientras la legislación ha incorporado en su letra y espíritu el nuevo consenso existente entre los expertos, la práctica administrativa

sigue ofreciendo un amplio margen de crítica que invita a ahondar en el diagnóstico sobre las causas de su déficit”.

“En un inicio, se tiende a un modelo de regímenes laborales en la que los servidores públicos se encuentran bajo 15 modalidades, que implica distintos deberes y derechos básicamente, en aspectos de remuneración, estabilidad laboral y en la aplicación de sanciones”.

“Actualmente, se complementan lo administrativo con la Ley del Servicio Civil y sus reglamentaciones, buscando una gestión pública de calidad centrada en mecanismos de medición del desempeño, en el respeto a los derechos y deberes de los servidores y en la participación corporativa en la conducción de las entidades públicas del estado”.

El proyecto de ley 1846, que busca implementar una norma que regule y, más importante, estandarice la prestación de servicios por parte de los trabajadores al Estado, ha provocado estos días un amplio debate nacional a nivel de los actores sociales, principalmente de las organizaciones sindicales. Su objetivo es implementar una norma que regule y, sobre todo, estandarice la prestación de servicios de los trabajadores al Estado. Pero, ¿por qué la discusión de esta medida suscita tan fuertes sentimientos de oposición? Es necesario investigar un poco la historia para dar respuesta a esta pregunta tan sencilla.

El Estado es la primera fuente de empleo del país. Las cifras proporcionadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) indican que el aparato estatal emplea actualmente a 1.300.000 personas; cada año se incorporan 42.000 nuevos empleados a la nómina del Estado, y actualmente hay más de 500 normas que controlan la función pública.

No es el primer esfuerzo por reformar y reestructurar la relación laboral entre el trabajador público y el Estado; de hecho, esta medida es el tercer intento en los últimos treinta años por hacerlo. Es importante tener en cuenta que uno de los principales objetivos de

la política gubernamental de principios de los años 90 era reducir el tamaño del aparato estatal, que se había burocratizado en exceso como consecuencia directa de la nociva pero omnipresente práctica de recompensar los favores políticos con el empleo.

Esta reforma se tradujo en dos acciones concretas 1) despedir a todos los funcionarios que no eran necesarios para la prestación del servicio; y 2) utilizar mecanismos de contratación laboral que redujeran los costes de la nómina estatal, aún a costa de los derechos fundamentales de los trabajadores. Ambas acciones se llevaron a cabo para implementar la reforma.

Este primer esfuerzo de reforma condujo a un abuso, así como a una completa flexibilización del control de las interacciones laborales con el Estado. El escenario era poco menos que paradójico debido a que el responsable de velar por el respeto de los derechos laborales de los empleados era también el que más violaba esos derechos. En consecuencia, era y sigue siendo una práctica normal encontrar a trabajadores públicos trabajando bajo contratos civiles (contratos de servicios, contratos de trabajo) que, en realidad, disfrazan las relaciones laborales para evitar que el empleador pague las prestaciones sociales a las que está legalmente obligado.

Por otra parte, varios organismos estatales han decidido gestionar sus relaciones con sus empleados de acuerdo con la legislación laboral que rige el sector privado (D. Leg. 728). La utilización de este sistema permitía, entre otras cosas, suscribir contratos temporales o de duración determinada, impidiendo así la formación de un vínculo laboral que proporcionara estabilidad en el empleo.

En 2005 se intentó llevar a cabo una reforma del régimen laboral público que sustituyera la antigua carrera administrativa (D. Leg. 276). Sin embargo, esta ley, conocida como Ley Marco del Empleo Público (Ley 28175), nunca fue aplicada de manera real y

efectiva, lo que llevó a que se presentaran un gran número de demandas contra entidades estatales que utilizaban medidas y formularios de contratación fraudulentos.

La situación se agravó en 2008, por lo que el Estado hizo un nuevo esfuerzo por mejorarla, centrando sus energías en el establecimiento de un régimen laboral único conocido como Contrato Administrativo de Servicios (CAS), que ha sido objeto de importantes reacciones. Hasta el día de hoy, el régimen CAS sigue siendo uno de los más injustos y desiguales que se practican dentro de la administración pública. A pesar de que muchos cambios han permitido, desde el año 2009, que los trabajadores del CAS cuenten con una serie de derechos laborales, que por lo menos los equiparan con los trabajadores del régimen privado, la realidad es que estos trabajadores ni siquiera cuentan con el beneficio de la estabilidad laboral.

Esto nos permite señalar que a la fecha, el Estado-empleador regula la prestación de servicios de sus trabajadores a través de 15 regímenes laborales que van desde el general hasta el especial, así como tres regímenes laborales generales: CAS (contrato administrativo de servicios), D.Leg. 728 (régimen laboral privado), y D.Leg. 276 (carrera administrativa) (profesores, fuerzas armadas y policiales, enfermeros, médicos, magistrados, etc.).

En la actualidad existen alrededor de 102 escalas salariales distintas, 400 reglamentos diversos que regulan el pago y 198 ideas de pago diferentes, según los datos que ha facilitado el propio SERVIR. Pero, ¿qué propone exactamente esta nueva medida respecto a la función pública que ha provocado discusiones tan acaloradas y oposición frontal a la misma? Veamos:

La legislación propuesta no obliga a todos los empleados que ahora trabajan para el Estado a pasarse al nuevo plan; sin embargo, pueden verse afectados por la imposibilidad de incorporarse al nuevo régimen de promoción y carrera pública si se convierte en ley.

Esta legislación no se aplica realmente a los empleados sujetos a la normativa laboral especial, sino que se dirige únicamente a los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales. Según los cálculos de SERVIR, el cambio sólo repercutirá en unos 500.000 empleados, 225.000 de los cuales están ahora cubiertos por el sistema CAS.

A diferencia del anterior régimen de carrera administrativa, que se basaba predominantemente en la formación académica (los grupos ocupacionales eran profesionales, técnicos y auxiliares), el nuevo régimen basa el esquema de promoción en la evaluación permanente y anual, que es otra forma de decir que se basa predominantemente en el mérito. Obviamente, el proyecto mencionará la falta de productividad demostrada por el empleado como una de las razones para su cese en el empleo administrativo. Este es un elemento beneficioso, siempre y cuando los procedimientos de evaluación sean imparciales y comparables para todas las personas que trabajan para la administración.

En resumen, se trata de un régimen laboral público que acabaría siendo mucho más parecido al régimen laboral privado existente que al sistema estatal vigente. Esto se debe a que se modelaría a partir del actual régimen laboral privado.

Todavía hay mucho que decir sobre este proyecto de ley; sin embargo, siempre es importante recordar que las normas laborales deben nacer en la medida de lo posible del consenso de los actores sociales y no de la imposición del gobierno, como nos recuerda la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todavía hay mucho que decir sobre este proyecto de ley.

La Ley de la Función Pública y las normas que la acompañan están siendo consideradas desde tres ángulos diferentes. El que presenta las siguientes dimensiones - normas generales, cuestiones reglamentarias locales y leyes compensatorias- es el que ofrece la solución más completa y sintetizada.

2.2.2 Reglamento General

(Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)“Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) El reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 40-2014-PCM clasifican a los servidores civiles de la siguiente manera: **Funcionario Público** es un representante político, o cargo público, representativo que ejerce funciones del gobierno, en la organización del Estado, dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba las políticas y normas. **Directivo Público** es el servidor civil que desarrolla funciones activas de la organización, dirección, o toma de decisiones, de un órgano, unidad orgánica, programa, o proyecto especial. **Servidor Civil de Carrera** es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas, y de administración interna, de una entidad. **Servidor de Actividades Complementarias** es el servidor civil, que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad”.

El propósito de la orientación es brindar información a los funcionarios públicos sobre el funcionamiento del Estado, sus instituciones y reglas internas y, posteriormente, su posición, la entidad, por medio de la Departamento de Recursos Humanos o su equivalente, debe organizar actividades de orientación para nuevos servidores, independientemente del conjunto al que correspondan o del acuerdo convenido, esta acción se completará durante la fase de entrada, es responsabilidad de SERVIR, ratificar la junta sobre la investigación imperceptible que se incluirá en la orientación

“Es el conjunto de reglas, conceptos establecidos por un agente competente a fin de establecer parámetros de dependencia para realizar una tarea en específico. En términos gubernamentales, la constitución que es el máximo reglamento, que debe ser respetado y

honrada por toda la nación, le otorga al poder ejecutivo poderes a fin de realizar administraciones legislativas y decidir los reglamentos y sus modificaciones que serán usados para controlar al país”.

Proporciona una estructura para la sistematización y el análisis de las actividades que se enmarcan dentro de la función pública del Estado, la formación de la función legisladora, y es investigado por el concepto de la legislatura como una autoridad reguladora. La finalidad del reglamento es proporcionar la aplicabilidad de la legislación, detallando y gestionando a modo de apto instrumental hacia el traslado de evaluaciones ilustradas por sí mismas, pero también para gestionar y aprovechar las evaluaciones realizadas por académicos y centros profesionales externos. El objetivo del reglamento es proporcionar la aplicación de la ley,

En la clasificación y con respecto al código de ética pública, estas evaluaciones de persecución e investigación podrían ser inspeccionados por los departamentos de recursos humanos, mientras las consecuencias de sus informes anuales y hallazgos sobreproporcionadas severas y divulgaciones informadas. A su vez, estos hallazgos y datos podrían compilado por SERVIR, que asume el compromiso de fundar información clara con cuadros claros a partir de los cuales podría desenvolverse este proceso de persecución. Los indicadores podrían coleccionar y restablecer habitualmente (por ejemplo, trimestralmente) y podría manejar para emplazarlos grupos de interés necesarios (SERVIR / ENAP y Oficinas de Recursos Humanos, SGP) para discutir el progreso.

Gobiernos Locales

Ese aspecto se relaciona con el importante mecanismo de funcionamiento de los gobiernos locales, que son los Consejos Municipales de provincia y de distrito conocidos desde tiempos remotos en el Perú, y heredados de las instituciones que estuvieron vigentes

durante toda la época colonial española. Desde entonces, han mantenido una existencia casi continua. Están integrados por alcaldes y regidores (o concejales), y la mayoría de ellos cuenta con una importante administración que está formada por funcionarios y personal municipal.

Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) La legislación de autoridades locales autorizada por el decreto supremo número 41-2014-PCM tiene por objeto desarrollar las normas específicas pertinentes a la gestión del servicio civil, para las municipalidades, que tienen hasta 20 personas. Al igual que el régimen general, este régimen especial se basa en la igualdad de méritos y en asegurar la calidad de los servicios del Estado, en beneficio de los ciudadanos. Además, este régimen especial reconoce los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades que el régimen general.

Los Consejos Municipales tienen una gran variedad de responsabilidades, entre las que destacan, como mínimo, las siguientes: la planificación del desarrollo físico de sus respectivas zonas y la prestación de los servicios públicos básicos. Para su puesta en práctica, tienen funciones específicas en relación con las siguientes áreas: regulación del transporte público, la circulación y el tráfico; prestación de servicios públicos de baja policía y seguridad ciudadana; elaboración de normas de zonificación y planificación urbana y puesta en práctica de su aplicación; cuidado del crecimiento de las actividades culturales, recreativas y deportivas de los vecinos en su territorio; promoción del turismo, así como la preservación de los monumentos arqueológicos e históricos.

Para muchas de estas actividades, los ayuntamientos se encargan de dictar normas legales que sólo son aplicables en el ámbito de sus respectivos territorios, y que están sometidas jerárquicamente a las medidas legislativas de los niveles nacional y provincial, como se ha comentado en el apartado anterior sobre el ordenamiento jurídico (pirámide de Kelsen).

De estos requisitos legales municipales, hay tres que destacan como especialmente significativos:

La Constitución otorga una posición similar a la de las leyes a las normas jurídicas conocidas como ordenanzas municipales, a pesar de que estas ordenanzas están supeditadas a las propias leyes.

Los Edictos son normas que han sido autorizadas por el Consejo Municipal y que pertenecen a la ordenación de sus impuestos o a su funcionamiento interno.

Los decretos emitidos por el Alcalde, que en el ámbito del gobierno local son análogos a los decretos emitidos por el Poder Ejecutivo en el ámbito del gobierno nacional. También están sujetos a la normativa del país y de la zona, así como a las ordenanzas y edictos del Consejo de esta nación. Regulan temas de orden general e interés para el vecindario, crean normas para la aplicación de las ordenanzas o aprueban los procesos necesarios para la administración municipal. Todo ello es importante para mantener el orden general.

Dichos principios legales, que provienen de los Concejos y de los alcaldes, tienen un peso importante en algunas áreas de la vida pública que deben ser gobernadas y administradas por el municipio y que están incorporadas en la legislación peruana..

2.2.3 Compensaciones

(Ministerio de Economía y Finanzas, 2014)Reglamento de remuneraciones que fue aprobado por el Decreto Supremo 138-2014-EF, su objetivo es establecer las condiciones de evaluación, y control de la retribución económica, y la evaluación, de las remuneraciones. Estipula que el pago socioeconómico que corresponde al servidor público se decide como un monto anual, y se entrega al servidor público en cuotas mensuales que equivalen a un catorceavo de un determinado monto.

Cada componente comprende acciones y tácticas de pago que abarcan los siguientes términos: sueldos, salarios, dietas, prestaciones (servicio de cafetería, planes de jubilación privados, etc.) e incentivos. Esta dimensión contiene las acciones y estrategias de compensación (premios, bonificaciones, etc.).

Es el elemento que permite a la organización reclutar y mantener los recursos humanos que necesita, y permite al empleado satisfacer sus demandas materiales, de seguridad y de ego o estatus. La retribución puede adoptar la forma de sueldos, salarios y beneficios.

Es decir, todos los beneficios monetarios y no monetarios, como las prestaciones en especie, que la organización proporciona a las personas que trabajan para ella.

Cuando las empresas piensan en sus estructuras salariales, lo hacen en términos de costes y beneficios. Esto significa que siempre que desarrollan un pago o un incentivo, lo hacen con la expectativa de recibir un retorno de su "inversión". El concepto de sistema de retribución presupone que los distintos individuos contribuyen a los resultados de la organización en distinto grado y, en consecuencia, se justifican cantidades variadas de retribución. Por ello, no se habla de un salario u otro tipo de retribución que sea único para cada empresa y aplicable a todos los trabajadores empleados por esa organización. Es posible distinguir la remuneración en función del nivel y del cargo si se está dispuesto a reconocer que existen variaciones en el "efecto" que cada puesto de trabajo tiene sobre los resultados globales. En general, se acepta que un directivo puede ganar más que un conserje debido a la mayor influencia que tienen las decisiones y actitudes de un directivo en los resultados generales de la organización. Un nivel de remuneración insuficiente puede tener un impacto negativo en la productividad de la organización, así como causar una disminución de la calidad general del entorno de trabajo. En circunstancias extremas, la aspiración de un empleado a un salario más alto puede provocar una disminución del rendimiento, un aumento

del número de quejas o la búsqueda de empleo en otro lugar. Además, la falta de interés por una profesión mal remunerada puede provocar absentismo y diversos tipos de protesta silenciosa.

Los resultados de la insatisfacción pueden incluir dificultades, emociones de miedo y desconfianza por parte del empleado, así como una pérdida de rentabilidad y competitividad de la empresa.

El propósito del departamento de personal en relación con la retribución laboral es localizar el punto de equilibrio entre el nivel de satisfacción del empleado con la retribución obtenida y la capacidad de la empresa para seguir siendo competitiva en el mercado.

En el desempeño de su función, el responsable de la retribución tiene la responsabilidad de asegurarse de que tiene muy claro lo siguiente Esforzarse por proporcionar el mayor nivel posible de gratificación a las exigencias de los trabajadores, intentando al mismo tiempo realizar una relación coste-beneficio atractiva para la organización. Cuando un empleado está descontento con la remuneración que recibe, es posible que el empleo le resulte menos atractivo. Esto puede provocar la rotación de los empleados, el absentismo y otros resultados negativos.

La gestión del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una mano de obra productiva.

2.2.4 La Planificación y ejecución de un sistema retributivo unificado

El diseño y posterior ejecución de un sistema retributivo único, racionalizado y ordenado es el principal reto económico que debe superar la reforma. Este sistema debe tener en cuenta los siguientes factores: Los directivos públicos (que engloba a los funcionarios y altos cargos de la Ley Marco del Empleo Público), que suelen regirse por contratos flexibles;

Los funcionarios públicos que gozan de estabilidad laboral; y El personal que presta servicios al Estado con carácter temporal. La reforma debe afrontar este reto para tener éxito.

La escala salarial única debe permitir retribuir los servicios prestados por todas las personas vinculadas al Estado, con independencia de la vinculación laboral, contractual o estatutaria que exista entre ellas. Del mismo modo, el sistema debe ser sencillo y sin complicaciones con el fin de lograr una administración organizada y abierta de los gastos de nómina. Esto garantizará el bienestar de los empleados y proporcionará incentivos para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Al mismo tiempo, se requieren estimaciones económicas rigurosas sobre el impacto fiscal de cada propuesta que se presente. Esto se debe a que es un hecho objetivo y demostrable que los intentos fallidos de reformas anteriores no estimaron las implicaciones económicas de las reformas que intentaban.

2.3 Marco conceptual de las variables y dimensiones

2.3.1 Variable la Ley del servicio Civil

Servicio civil: A menudo, al efectuar en el aparato público, un empleado del servicio civil es básicamente empleado por el gobierno para implementar equitativamente sus políticas y legislaciones. ... Como reflujo, los empleados de la gestión pública a menudo trabajan en áreas que afectan en extremo la fortaleza cotidiana de las personas (por ejemplo, sanidad y educación).

El Servicio Civil brinda favores públicos y apoya al gobierno de turno para mejorar e implementar sus políticas. El compromiso que realizan los administrativos públicos afecta a

todos los visos de la vida desde la atención y el ambiente, incluso el transporte y la protección. Los funcionarios públicos son políticamente imparciales. Juntos, aseguramos el funcionamiento eficaz del gobierno y brindamos los mejores servicios posibles al público.

2.3.2 Dimensiones

(Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Estas normas fundamentales que fueron aprobadas por el Decreto Constitucional N° 40-2014-PCM clasifican a los trabajadores del Estado de la siguiente manera, tal como lo señala (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) Un servidor público es un dirigente gubernamental o una representación que ocupa un cargo público que realiza tareas de gobierno, en la estructura del Estado, que dirige o interviene en la conducción de la entidad, y que además acepta políticas y normas. Un Director Público es el servidor público que participa activamente en la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Los Directores Públicos son responsables de que sus respectivas organizaciones cumplan con sus objetivos organizacionales. Carrera Un funcionario público es una persona que trabaja para el gobierno y desempeña funciones directamente relacionadas con el cumplimiento de las tareas sustantivas y administrativas de una organización. Actividades que van bien juntas Un funcionario es un empleado del gobierno que desempeña funciones que están directa o indirectamente relacionadas con el cumplimiento de las tareas sustantivas o administrativas de una organización dentro de la misma.

Es el conjunto de directrices e ideas que un agente con conocimientos concibe para determinar los factores de dependencia necesarios para llevar a cabo una determinada misión. En términos gubernamentales, la constitución, que es la más alta regulación que debe ser respetada y honrada por toda la nación, otorga al poder ejecutivo los poderes para llevar a

cabo las administraciones legislativas y decidir las regulaciones y sus modificaciones que se utilizarán para controlar el país. La constitución es la norma más alta que debe ser respetada y honrada por toda la nación.

Ofrece un marco para la sistematización y análisis de las actividades que se enmarcan en la función pública del Estado, el ejercicio de la función legislativa, y es reconocida por la doctrina y la jurisprudencia como autoridad normativa. [Cita requerida] El objetivo del reglamento es facilitar la puesta en práctica de la ley, proporcionando las especificaciones necesarias y actuando como instrumentos aplicables para llevar a cabo las disposiciones de la ley. Los reglamentos son normas, y la única forma de que tengan vida y sentido de ley es que se deriven de una norma jurídica que controlen dentro del ámbito administrativo. Sólo así pueden tener fuerza de ley.

En el Reglamento General, la cercanía del Poder Ejecutivo a la realidad social, al aplicar la ley, hace que los reglamentos funcionen como los instrumentos más idóneos para llevar a cabo su contenido, manteniendo así un estado de equidad y soberanía. Esto se debe a que los reglamentos son los instrumentos más adecuados para llevar a cabo el contenido de la ley. Para asegurar un crecimiento sano y equitativo para la población que está directamente relacionada o impactada por las medidas, las normas deben estar atadas a las circunstancias y requerimientos reales que se presentan en el entorno que van a representar. Las reglas se emplean para evitar que se viole la estabilidad de un país de cualquier manera, gobernar los impactos de los negocios improbables y garantizar que se mantenga la equidad en todas las facetas de la vida cotidiana.

2.3.2.1 Dimensión Proceso de Selección

(Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)El reglamento general que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 40-2014-PCM, según el Libro II, Título III Artículos N°164-173, La dimensión de la fase de selección es una Metodología de la Fuerza de Trabajo Diferentes Aspectos del Mecanismo Gubernamental de Desarrollo de Recursos Humanos para quienes el objetivo primordial es incluir al candidato idóneo para el puesto convocado sobre la base del mérito, la igualdad de oportunidades, la claridad, y cumplir con las disposiciones de acceso a la función pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 165 de algo así como la Razón de las Leyes.

Selección de personal: La colección es un enjuiciamiento de alternativa del aspirante más calificado y adecuado para cubrir las disponibles organizacionales. Es el proceso de entrevistar y valorar a los aspirantes para un trabajo específico y distinguir a una persona para el rango según ciertos criterios (calificaciones, experiencias, logro académico).

Según Harold Koontz, “La selección es el proceso de elegir entre los candidatos, dentro o fuera de la organización, la persona más adecuada para el puesto actual o para los puestos futuros”.

Dale Yoder dijo: "La selección es el proceso mediante el cual los candidatos a un empleo se dividen en clases, a los que se les ofrecerá empleo y a los que no".

La fase preparatoriaLa dimensión de la fase de selección es una Metodología de la Fuerza de Trabajo Diferentes Aspectos del Mecanismo Gubernamental de Desarrollo del Recurso Humano para quien el objetivo primordial es incluir al candidato idóneo para el puesto convocado sobre la base del mérito, la igualdad de oportunidades, la claridad, y cumplir con las disposiciones de acceso a la función pública.

Periodode convocatoria y reclutamiento Tanto la etapa de convocatoria como la de reclutamiento pueden llevarse a cabo de forma simultánea, ya que ambas implican las tenacidades que deben llevarse a cabo para garantizar la duración suficiente de la prueba y la seriedad de quienes se dedican a cubrir los puestos vacantes.

Periodo de evaluación Sólo los candidatos que han sido considerados "aptos" en función de la convocatoria y el proceso de reclutamiento deben someterse a los exámenes destinados a determinar su grado de preparación para el puesto.

Selección de los candidatos Aproximadamente en este paso, el comité de selección o el coordinador de la Oficina de recursos humanos, o quien le sustituya, según el caso, elige al candidato más cualificado para el puesto en función de la puntuación total recibida de las evaluaciones anteriores.

2.3.2.2 Dimensión Capacitaciones

(Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Y según el reglamento general que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 40-2014-PCM, tal como se señala en el Título III párrafos N° 9 y 10, La especificación es el componente del método que tiene como objetivo mejorar el desempeño de los empleados públicos al cubrir las brechas de habilidades o conocimientos que existen, así como fomentar el crecimiento de las competencias pertinentes. Es fundamental que sea congruente con la descripción del puesto de trabajo del trabajador y/o los objetivos estratégicos de la organización. La Formación Laboral y la Formación Profesional son las dos categorías de formación. La Formación Laboral puede adoptar la forma de conferencias, programas, jornadas, programas de certificación u otros programas similares. La Formación Profesional sólo puede adoptar la forma de maestrías o doctorados. Los Eventos de Instrucción son responsables del desarrollo de ambos.

Capacitaciones: La formación de los empleados es un intento de desarrollar las habilidades o agravar el escalón de conocimientos actuales de un empleado para que éste esté mejor capacitado para originar su trabajo actual o para prepararlo para un puesto más alto con las antiguas compulsiones, el continuo aumento y florecimiento del número de empleados hace que una táctica sea factible y se adapte al ámbito cambiante.

La formación para el empleo puede adoptar la forma de talleres, clases, seminarios, programas de certificación o cualquier otra opción, así como la formación profesional. Sólo es posible que sean talentos o estudios. Las Acciones de Formación se encargan del desarrollo de ambos. Competencias: Rasgos personales que se convierten en métodos aparentes para un desempeño oficial eficaz; incluyen conocimientos, habilidades y actitudes de forma integrada, y son el aspecto distintivo que existe internamente dentro de una determinada organización y cultura.

Competencias: Las cualificaciones pueden definirse como atributos personales que se traducen en patrones de comportamiento perceptibles para el desempeño productivo del trabajo; conducen a una mejor comprensión, habilidades y actitudes de manera integrada, y son el rasgo distintivo dentro de la misma organización y entorno específicos. Las aptitudes y los conocimientos pueden desglosarse en cuatro categorías determinadas.

2.3.2.3 Dimensión evaluaciones

(Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) El componente de evaluación del desempeño es un proceso obligatorio, exhaustivo, sistemático y continuo de valoración objetiva y demostrativa de un conjunto de acciones, habilidades y desempeño de las personas al servicio del Estado para el logro de los objetivos del mismo, según el Libro I, Título IV, Artículos N°30-34 del Decreto Supremo N° 40-2014-PCM.

Evaluaciones:son valoraciones obligatorias, integrales, sistemáticas y continuas de la convicción objetiva y demostrada en el conjunto de energías, habilidades y potencias del personal al servicio del Estado en el cumplimiento de sus tareas. Las evaluaciones se realizan de forma obligada, uniforme y sistemática. Las evaluaciones se realizan de forma periódica. La gestión del rendimiento implica la evaluación de los objetivos de rendimiento y sirve de pauta para crear el buen provecho y el concierto del personal de la administración. La responsabilidad administrativa disciplinaria es la que impone el Estado a los funcionarios públicos por las infracciones cometidas en la formación de las representaciones o en la prestación de los servicios, iniciando el correspondiente régimen administrativo disciplinario e imponiendo, en su caso, la oportuna consecuencia. La responsabilidad administrativa disciplinaria es la que el Estado impone a los funcionarios por las infracciones de la ley cometidas durante su formación o empleo.

Gestión del RendimientoEl objetivo de este procedimiento, que trata del proceso de evaluación del desempeño, es motivar a los empleados federales para que rindan al máximo de sus capacidades y se dediquen a su trabajo.

La responsabilidad administrativa disciplinariaEl Estado espera que los funcionarios públicos asuman la responsabilidad administrativa disciplinaria por las infracciones a la ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o en la prestación de sus servicios. Esto incluye la iniciación del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente y la imposición de la sanción que corresponda, según el caso.

2.3.2.4 Dimensión Compensaciones

(Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Según (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)Estas normas fundamentales han sido aprobadas de conformidad con el Libro II, Título I, párrafos N°138-154 del Decreto Supremo N° 40-2014-PCM. Esta

dimensión abarca las acciones y estrategias relativas a la remuneración, incluyendo los términos sueldo, salario, viáticos, prebendas (como servicio de cafetería, planes privados de retiro, etc.) e incentivos (premios, gratificaciones, etc.).

Es el factor que permite a la empresa atraer y retener los recursos humanos que necesita, al tiempo que permite al empleado satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. La remuneración (sueldos, salarios y beneficios) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su trabajo.

Por decirlo de otra manera, se refiere a todos los beneficios monetarios y no monetarios que la empresa proporciona a sus trabajadores.

Cuando las empresas eligen un salario para un empleado o idean un nuevo incentivo, lo hacen con un análisis de "coste-beneficio" en mente, lo que implica que buscan un retorno de su "inversión". La idea de que los trabajadores contribuyen a los resultados de la empresa a distintos niveles sirve de base conceptual para el concepto de sistema salarial. Como consecuencia directa de ello, no se habla de un plan salarial o retributivo propio de cada empresa que se extienda a todos los trabajadores de la misma. Es posible diferenciar la retribución en función del nivel y del puesto de trabajo reconociendo las diferencias en el "impacto" que cada puesto tiene en el éxito global de una organización. Existe la posibilidad de que un gerente gane más dinero que un conserje. Esto se debe a que las decisiones y actitudes de un directivo tienen un mayor impacto en los resultados de la organización. Es posible que una remuneración inadecuada tenga un efecto perjudicial en el nivel de productividad de la organización, así como en la calidad del ambiente de trabajo. En condiciones severas, el deseo de obtener un mayor salario podría dar lugar a una disminución de la productividad, a un aumento del número de quejas o a que los empleados busquen otras oportunidades de empleo. Además, la falta de interés por realizar un trabajo mal remunerado puede dar lugar al absentismo y a otras formas de protesta encubierta.

Un bajo nivel de satisfacción de los empleados se traduce en un aumento de las dificultades, la ansiedad y la desconfianza por parte del empleado, además de una pérdida de rentabilidad y competitividad por parte de la empresa.

En materia de retribución laboral, el objetivo del departamento de personal es localizar un punto de equilibrio entre la satisfacción del empleado con el salario recibido y la capacidad de la empresa para seguir siendo competitiva en el mercado.

En el desempeño de sus funciones, el responsable de la retribución debe tener una cosa muy clara: debe dar prioridad a proporcionar el máximo nivel de satisfacción a la plantilla, al tiempo que trabaja para establecer una relación coste-beneficio satisfactoria para toda la organización. Si una persona no está contenta con la cantidad de dinero que recibe por su trabajo, puede perder el interés por su empleo, lo que puede dar lugar a dificultades como la rotación, el absentismo y otros problemas.

La satisfacción de los empleados se consigue con una gestión eficaz de los mismos, lo que también ayuda a las empresas a contratar, retener y maximizar la productividad de su mano de obra.

Descanso vacacional periodo de excedencia Los funcionarios del Estado tienen derecho a un total de treinta (30) días naturales de vacaciones efectivas e ininterrumpidas por cada año completo de servicio prestado al Estado. La fecha en que el servidor público comenzó a trabajar para la organización se utiliza como primer punto de cálculo para determinar el número mínimo de años de servicio que se requieren. El número máximo de horas de servicio que se puede realizar en una sola semana es de 48, lo que equivale a ocho horas cada día. Aunque la realización de horas extraordinarias es voluntaria, los empleados que las realizan son recompensados con tiempo libre remunerado adicional en proporción al

número de horas realizadas. Nunca en la historia de esta empresa se ajustará la compensación regular para incluir las horas extras por el trabajo ya realizado.

Los aguinaldos Las primas por vacaciones se conceden a los empleados. Como parte de su función de funcionarios públicos, los trabajadores de la administración pública tienen derecho a una contribución económica dos veces al año. La primera prima se entrega en reconocimiento de las numerosas fiestas del país, mientras que la segunda se entrega en reconocimiento de la Navidad. En otras palabras, la gratificación equivale a una catorceava parte (1/14) del salario anual del funcionario, y la cuenta en la que se ingresa equivale al salario mensual del funcionario.

Compensación no económica Formas alternativas de pago además del dinero en efectivo Alteraciones del ambiente de trabajo y del espacio circundante, incluyendo la construcción de comodidades como cafeterías, comedores, aparcamientos, gimnasios y cerámicas deportivas, entre otras cosas; Mejoras de la condición histórica del funcionario y de su clase, como proyectos de vacaciones beneficiosas para los niños pequeños o la posibilidad de obtener lugares de recreo y clubes deportivos.

3 CAPITULO III Hipotesis

3.1 Hipótesis General

Existen diferencias significativas en la implementación de la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021.

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

Existen diferencias significativas en la implementación en el proceso de selección de los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021.

Existen diferencias significativas en la implementación de las capacitaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021.

Existen diferencias significativas en la implementación de las evaluaciones de los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021.

Existen diferencias significativas en la implementación de las compensaciones de los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021.

3.3 Variables

Primero vamos a ver que son las variables de estudio, según (Hernandez Fernandez y Baptista, 2010) variable “es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mutable. En otras palabras, una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo”.

Variable y dimensiones de la Investigación

Variable

Ley del Servicio Civil y su reglamentación (Ley 30057)

Dimensiones:

Proceso de selección

Capacitaciones

Evaluaciones

Compensaciones

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

TITULO: Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Nahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancaayo - 2021

Variable	Definición Conceptual Variable	Definición Conceptual Dimensiones	Indicadores	Items	Alternativas de respuesta
Ley del servicio Civil	La ley del servicio civil Ley N° 30057, Ley, que establece un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, la regulación para el proceso de selección y sus etapas,	PROCESO DE SELECCIÓN: Proceso del Subsistema de Gestión del Empleo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos cuyo objetivo es elegir a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil. Conforme al artículo 165 del Reglamento General de la Ley.	Elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito	1. ¿La Municipalidad elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito?	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
		Etapa preparatoria La etapa preparatoria comprende la planificación de las actividades que las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces; debe realizar para iniciar el proceso de selección por concurso público de méritos en la entidad.	Planifica las actividades del proceso de selección para el concurso público de méritos.	2. ¿La Municipalidad Planifica las actividades del proceso de selección para el concurso público de méritos?	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario y otros.	<p>Etapa de Convocatoria y Reclutamiento La etapa de convocatoria y reclutamiento comprende las actividades que deben ser realizadas para asegurar la adecuada difusión del concurso y atracción de los potenciales candidatos para cubrir las plazas vacantes, ambas fases pueden realizarse de manera simultánea.</p>	Difunde el concurso para cubrir plazas vacantes.	3. ¿La Municipalidad difunde el concurso para cubrir plazas vacantes?	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
	<p>Etapa de Evaluación Únicamente los y las postulantes que hayan obtenido la condición "Califica" como resultado de la etapa de convocatoria y reclutamiento deben rendir las evaluaciones orientadas a constatar su idoneidad para el puesto.</p>	Permite postulantes que califican pueden rendir la evaluación	4. ¿La Municipalidad permite que solo los postulantes que califican pueden rendir la evaluación?	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
	<p>Etapa de Elección En esta etapa, el comité de selección o el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, según corresponda, elige al/la candidato/a idóneo/a para el puesto convocado, de acuerdo al puntaje acumulado obtenido como consecuencia de la suma de todas las evaluaciones anteriores.</p>	Elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado	5. ¿La Municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado?	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas.</p>	<p>Evalúa el desempeño y el rendimiento del personal para el cumplimiento de sus metas.</p> <p>Evalúa el proceso sistemático y continuo del conjunto de actividades y aptitudes del personal al servicio del Estado.</p>	<p>10. ¿La municipalidad, evalúa del desempeño y el rendimiento del personal para el cumplimiento de sus metas?</p> <p>11. ¿La municipalidad evalúa el proceso sistemático y continuo del conjunto de actividades y aptitudes del personal al servicio del Estado?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Gestión del Rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil.</p>	<p>Conocen la gestión de rendimiento en el proceso de evaluación de desempeño tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil</p>	<p>12. ¿Los trabajadores de la municipalidad, conocen de la gestión de rendimiento en el proceso de evaluación de desempeño que tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometen en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.</p>	<p>Asumen la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando cometen faltas previstas en la ley, la sanción correspondiente</p>	<p>13. ¿los trabajadores de la municipalidad, asumen la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando cometen las faltas previstas en la ley, aceptando la sanción correspondiente?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>COMPENSACIONES</p> <p>Descanso vacacional Los servidores civiles tienen derecho a gozar de un descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. El año de servicio exigido se computa desde la fecha en que el servidor civil ingresó a prestar servicio en la entidad.</p>	<p>Gozan del derecho por cada año de servicio descanso vacacional de 30 días.</p>	<p>14. ¿Los trabajadores de la municipalidad gozan del derecho de descanso vacacional de 30 días por cada año de servicios?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Jornada de servicio es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. El trabajo en sobretiempo es excepcional, voluntario y compensable con períodos equivalentes de descanso. En ningún caso, se paga horas extras por servicios realizados en sobretiempo.</p>	<p>Jornada de servicio es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.</p>	<p>15. ¿Los trabajadores de la municipalidad, cumplen con su jornada de servicio que es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Los aguinaldos Los servidores civiles tienen derecho a percibir, como entregas económicas, dos (2) aguinaldos en el año, uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad. es decir, una suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor.</p>	<p>Tienen derecho a percibir 2 aguinaldos uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad.</p>	<p>16. ¿Los trabajadores de la municipalidad, tienen derecho a percibir 2 aguinaldos uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>Compensación no económica Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos; Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.</p>	<p>Tienen beneficios tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos, para mejorar la calidad de vida del servidor civil y de su familia</p>	<p>17. ¿Los Tienen beneficios tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos, para mejorar la calidad de vida del servidor civil y de su familia?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>La libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y des afiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. también se manifiesta en el derecho a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.</p>	<p>Tienen derecho a desarrollar libremente la libertad sindical en procura de la defensa de sus intereses.</p>	<p>18. ¿Los trabajadores de la municipalidad tienen el derecho a desarrollar libremente la libertad sindical en procura de la defensa de sus intereses.?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

4 CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1 Metodología de estudio

El método científico es el enfoque más amplio, mientras que la técnica de encuesta descriptiva es más particular. Esto se debe a que el método descriptivo se utiliza para investigar las variables en su estado actual, en su forma natural. Además, el método descriptivo tiene en cuenta los procesos de observación indirecta, como el uso de cuestionarios para medir y evaluar las variables que se estudian. La encuesta se utilizó para recoger datos sobre los numerosos aspectos mencionados.

En esta investigación en particular, el procedimiento general que se utilizó fue conocido como el método científico. Según(Niño Rojas, 2011)(p.26): "Un conjunto de procedimientos lógicos y sistemáticos para abordar cuestiones y, eventualmente, autenticar o probar la verdad de la información es lo que caracteriza al método científico".

En esta investigación se utilizó el método científico desde el principio, cuando se reconoció que era necesario abordar un determinado tema de investigación. Este método se utilizó para la formulación del problema, la búsqueda de un marco teórico, la formulación de hipótesis, el diseño de los instrumentos de investigación y la comprobación de las hipótesis.

Todos estos pasos se realizaron utilizando el método científico. Durante el proceso de elaboración del informe final de la tesis, se utilizó el método científico para explicar adecuadamente los retos que se encontraron.

Según(Kerlinger y Lee, 2002)"el método científico comprende un conjunto de principios que rigen la realización de toda investigación que pueda definirse como científica" (p. 124).

Al respecto (H Sánchez C Reyes K Mejia, 2018)afirma que el objetivo primordial de la investigación básica no es establecer objetivos prácticos definidos, sino concentrarse en la elucidación de nuevos conocimientos y campos de estudio. El propósito de esta actividad es recolectar datos del mundo real para avanzar en la comprensión científica y conducirnos hacia el descubrimiento de principios y leyes fundamentales.

Y como método específico, el Método Descriptivo, ya que nos permitió describir cuantitativamente la realidad física y objetiva de la Ley de la Función Pública.

4.1.1 Método Científico

(H Sánchez C Reyes K Mejia, 2018)"consideran que el Método Científico es un Método de conocimiento que Integra la inducción y deducción con la finalidad de construir conocimiento teórico y aplicado el método científico consta de cuatro etapas fundamentales planteamiento del problema, formulación de Hipótesis, puestas a prueba de hipótesis – resultado, y derivación de las consecuencias"

(Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018)"Consideran que el Método Científico Es un proceso ordenado que permite generar el conocimiento científico de la realidad y verificarlo, empieza con la identificación de un problema continúa con la revisión de la literatura existente sobre el problema identificado, en base a estos conocimientos plantea

Hipótesis, luego recolecta la información necesaria que permita su verificación o no, para finalmente llegar a conclusiones que se constituyen en conocimientos científicos provisionales”.

(Niño Rojas, 2011)“Manifiesta que el Método Científico se entiende como el conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos encaminados a hallar la solución a un problema y finalmente, verificar o demostrar la verdad de un conocimiento, estos procedimientos implican la aplicación de técnicas e instrumentos, válidos y confiables, según el tipo de investigación y la ciencia o ciencias”

4.1.2 Método descriptivo

El método descriptivo de investigación incluye la descripción, el análisis de registros y la interpretación de la naturaleza real y la composición o los procesos de los fenómenos en el enfoque se hace sobre las conclusiones dominantes o sobre cómo funciona una persona grupo cosa en el presente el método de investigación descriptivo trabaja sobre complejidades verdaderas que se definen profundamente presentándonos la correcta interpretación.

4.1.3 Método de análisis estadístico

"Esta forma de trabajo obtiene resultados por medio de reglas y operaciones", dice(S Valderrama, 2015)Esto de acuerdo a lo dicho en la mencionada publicación.

Este enfoque nos permitió ordenar la recolección de datos, la tabulación de los mismos, y finalmente nos ayudó a desarrollar inferencias estadísticas para explicar los resultados de nuestro estudio. Durante el proceso de desarrollo de esta investigación, este método nos permitió hacer todo esto.

4.1.4 Método de la revisión bibliográfica, hematográfica y documental

La técnica bibliográfica por (Escamilla Gonzales, 1980) afirma que el tema del enfoque bibliográfico ha sido objeto de gran discusión en nuestros tiempos modernos. ¿Qué método utilizar? ¿Qué enfoque debe utilizar el bibliógrafo para que el lector pueda obtener el conocimiento que necesita con la mayor rapidez y el menor esfuerzo posible para que le sea útil en sus actividades? Para sacar el máximo provecho de la bibliografía, la relación que se establece entre el lector y el bibliógrafo no puede hacerse de cualquier manera, sino que debe cumplir con los requisitos exigidos de una manera metódica que obedezca a ideas que han sido previamente fijadas como objeto a recorrer de manera lógica. Por ello, es conveniente que el bibliógrafo siga un determinado plan de trabajo.

4.2 Tipo de investigación

El diseño de la investigación no incluirá ninguna manipulación de variables ni experimentación, por lo que se clasifica como un enfoque no experimental.

4.3 Nivel de investigación

El presente nivel de investigación es descriptivo con un diseño comparativo. Esto se debe a que busca descubrir las cualidades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otra cosa que sea objeto de estudio. En otras palabras, su propósito es medir o recoger datos sobre los conceptos o variables con los que se relacionan, ya sea individual o colectivamente.

4.4 Diseño de investigación.

El diseño es el descriptivo comparativo y de acuerdo a Sánchez y Reyes (2017), donde sostienen que “parte de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es,

recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos” (p. 118), en este trabajo de investigación solamente se tiene una variable de estudio y también tenemos dos muestras que se comparó los resultados obtenidos después de la aplicación de los mismos.

El diagrama es el siguiente:

M_1 ----- O_1

M_2 ----- O_2

Donde:

M_1 y M_2 : representan cada una de las muestras.

O_1 y O_2 : Representan cada una de las observaciones

4.5 Población y muestra

Para la siguiente investigación la muestra se ha conformado de la siguiente forma

Tabla 01

Tabla 1 Resultados del tamaño de la población y muestra

TAMAÑO DE LA MUESTRA				
Cuando: Z= 1.96				
N=	80			
P=	0.5			
Q=	0.5			
E=	0.05			
$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2} = 66.35460748$				
POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO				
TRABAJADORES	N° POBLACION	PORCENTAJE	N° MUESTRA	PORCENTAJE
Ñahuinpuquio	40	50.00	33	50.00
Huayucachi	40	50.00	33	50.00
Total	80	100.00	66	100.00

Fuente (CAP 2020)

4.5.1 Población.

Según los resultados de nuestra investigación, la población se compone de aquellos que implican lo siguiente 40 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio 2021, asimismo conformada por 40 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Huayucachi 2021.

Población o universo población finita o infinita elementos o sujetos (Silva A, 2011) “señala el conjunto de unidades de análisis conforman la población” (Galmés M, 2012) “indica que la población es un conjunto de elementos muy variados y cada unidad poblacional tiene asociada valores de variable las variables de interés”, Dicho de otro modo, las partes de la población investigada que componen la muestra se toman de la población más amplia.

(Hernandez Fernandez y Baptista, 2010)(p.174) "Explicar que una población es el conjunto de todas las ocurrencias que cumplen ciertos criterios".

Según (Diana Kelmansky, 2009) (p. 26) una población es un grupo de unidades de muestra (a menudo personas) que interesa explorar para responder a una pregunta de investigación (p. 26). Por otra parte, las poblaciones son notoriamente difíciles de caracterizar. En un estudio creíble, los investigadores deben definir correctamente la población.

(D Oseda G, 2008) (p.120) "La población es el conjunto de individuos que comparten al menos una característica, como la ciudadanía, la pertenencia a una organización voluntaria o a una raza, la inscripción en una misma institución, etc."

"La población o el universo" es el conjunto de individuos que comparten al menos una característica, como la ciudadanía, la pertenencia a una organización voluntaria o a una raza, la inscripción en una misma institución, o cualquier otra similar, según Levín (1979) Así, es posible citar la población de Colombia o México, el número de miembros de un sindicato, la población de indios hostiles en una ciudad del sur y el número de estudiantes universitarios.

Como pronto veremos, esta frase es significativa. En consecuencia, podemos hablar de dos tipos distintos de población. La población objetivo es el número total de sujetos para los que intentaremos generalizar los resultados, mientras que la población accesible es el número total de sujetos para los que intentaremos generalizar los resultados. En realidad, se trata de un subconjunto de la población objetivo; suele ser considerable, pero menor que la población objetivo. Esta palabra se refiere a todos los participantes a los que el investigador tiene acceso (Gonzales Oseda Ramírez y Gave, 2011). (p.142).(Gonzales Oseda Ramirez y Gave, 2011) (p.142).

4.5.2 Muestra

Debido a la escasa población, la investigación se realizó mediante un método de muestreo censal. La muestra estuvo conformada por 33 empleados de la Municipalidad Distrital de ahuinpuquio 2021 y 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayucachi 2021. Ambos grupos fueron seleccionados al azar para participar.

Según la investigación de(Gonzales Oseda Ramirez y Gave, 2011) (p. 44) "cuando la población es relativamente pequeña, es preferible trabajar con toda la población, es decir, no es necesario determinar la muestra, lo que se denomina muestra poblacional o muestra censal." En otras palabras, si la población es relativamente pequeña, trabajar con toda la población es la mejor opción.

Según la definicion de (M Tamayo y Tamayo, 2006)una muestra es "el conjunto de operaciones realizadas para estudiar la distribución de determinados caracteres en una población o universo o colectivo en su conjunto, a partir de la observación de una fracción de la población considerada." En otras palabras, una muestra es "el conjunto de operaciones realizadas para estudiar la distribución de determinados caracteres en una población o universo o colectividad en su conjunto."

Según el argumento presentado en Huamancaja 2017, "Es una porción del universo de la población un conjunto particular de individuos que están circunscritos por un rasgo o una serie de cualidades distintas."

La muestra es una pequeña fracción de la población o un subconjunto de ella, según(D Oseda G, 2008)(p.122) pero tiene los mismos rasgos básicos que la población. Este es el atributo clave de la muestra (tener los rasgos principales de la población) que permite al investigador que trabaja con la muestra generalizar sus hallazgos a toda la población.

Un conjunto de actividades que se llevan a cabo para examinar la distribución de rasgos específicos en el conjunto de una población, universo o colectivo puede caracterizarse como una muestra. Estas operaciones comienzan con la observación de una porción de la población que se está estudiando. Su objetivo es caracterizar las cualidades distintivas y los aspectos clave de cualquier fenómeno que se esté investigando, y describe los patrones que se producen dentro de un grupo de participantes.

4.5.3 Muestreo:

Según (Diana Kelmansky, 2009) definen como muestreo “los investigadores quieren averiguar algo sobre una población, pero no tienen tiempo o dinero para estudiar a todos los individuos que la conforman. Por lo tanto, ¿qué hacen? Seleccionan una cantidad pequeña de unidades muestrales de la población (esto se llama una muestra), estudian esas unidades, generalmente individuos, y utilizan esa información para sacar conclusiones sobre toda de la población”.

Al hablar de población, los citados (Gonzales Oseda Ramirez y Gave, 2011) (p.143) no pudieron evitar mencionar las muestras. Pero, ¿qué es el muestreo? Pensemos en el siguiente escenario: queremos realizar una investigación sobre la calidad del agua que bebe la comunidad. A nadie se le ocurriría pensar que para ello habría que analizar toda el agua de los lagos y pozos de la ciudad; esto sería imposible. El investigador recoge pequeñas cantidades de agua de diversos pozos y embalses. De tantos como sea posible, preferiblemente los más esenciales, pero definitivamente no de todos ellos. El investigador podrá determinar la calidad del agua que bebe la población analizando estas cuotas de agua. Alguien puede estar en desacuerdo, alegando que, como el agua no se extrae de todos los pozos y embalses, puede perderse alguna información. Es posible que el único pozo que no se analizó esté más contaminado que los demás. Sin embargo, es posible que uno de los pozos

que no se muestreó esté menos contaminado que los demás. En consecuencia, cuando se recoge una muestra de la población, el investigador tiene un grado decente de confianza en sus conclusiones, a pesar de que existe la posibilidad de error. En realidad, a menos que se trate de la población completa, siempre habrá un margen de error al tomar una muestra.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En el transcurso de este proyecto de investigación, utilizaremos el método de recogida de datos conocido como encuesta. Mediante el uso de este método, podremos recoger e identificar la mayor cantidad de información pertinente al trabajo.

(H Sánchez C Reyes K Mejia, 2018) “Son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación en esta investigación se usó la técnica del cuestionario para obtener la información”.

Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DATOS A OBSERVAR
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen y transcripción.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la Ley del Servicio Civil.	La descripción de las dimensiones de la Ley del Servicio Civil de los trabajadores de la Municipalidades de Ñahuinpuquio y de de Huayucachi 2021

Fuente: Base de datos del investigador.

Se utilizará la técnica hipotético-deductiva como forma de comprobar la hipótesis, que es la siguiente: Según el estudio, el investigador emplea una estrategia o camino conocido como enfoque hipotético-deductivo para transformar su trabajo en una práctica científica (Kerlinger y Lee, 2002) El primer paso del método hipotético-deductivo es la observación del fenómeno que se va a estudiar. El segundo paso es la creación de una hipótesis que explique este fenómeno. El tercer paso es la deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis. El último paso es la verificación o comprobación de la verdad de las afirmaciones deducidas mediante su comparación con la experiencia.

El científico debe ser capaz de combinar el razonamiento lógico (la formulación de hipótesis y la elaboración de deducciones) con la observación empírica (la realización de observaciones basadas en la realidad) para poder utilizar esta metodología (observación y verificación).

Un examen del comportamiento. Las técnicas de investigación se ponen en práctica en el ámbito de las ciencias sociales.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información que se va a adquirir se someterá en primer lugar a un control de calidad, seguido del tratamiento y análisis de los datos. Para el tratamiento de los datos se utilizará el programa estadístico SPSS versión 25. Una vez introducidos los datos de forma preliminar en la base de datos del mismo programa, éste los utilizará para procesar los datos.

El primer paso incluía el uso de métodos para la tabulación de datos, el procesamiento de datos y, por último, los métodos del enfoque de investigación deductivo imaginario para el

razonamiento inductivo. Cada una de estas técnicas hizo uso del programa SPSS v.22 para producir los datos estadísticos pertinentes:

Se puso en práctica el uso de la frecuencia y el porcentaje.

- Gráficos de información estadística

Para concluir, compararemos la hipótesis del estudio utilizando la prueba **t** como herramienta estadística.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, María Elena Chávez Romero, bachiller de la Universidad Peruana los Andes, de la carrera profesional de Administración y Sistemas, identificada con D.N.I. 40058289, con el artículo titulado: “Ley del Servicio Civil en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio, Provincia de Tayacaja, y en la Municipalidad Distrital de Huayucachi, Provincia de Huancayo, en el año 2021” y mi nombre está vinculado a la tesis como autor.,

Al jurar afirmo que:

No hay pruebas de que ningún texto haya sido plagiado de ninguna manera.

No hay ningún caso de autoplagio en el artículo, y nunca ha sido publicado ni enviado previamente a una revista.

A lo largo del proceso de redacción, el ensayo fue escrito teniendo en cuenta las normas y estilos APA.

Este ensayo ha sido elaborado de acuerdo con las directrices del estudio original, y cada parte ha sido preparada a pie manual.

Las consecuencias y sanciones de mis actos son de mi entera responsabilidad, y me comprometo a cumplir las órdenes que se emitan como consecuencia de cualquiera de los siguientes actos: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación ya publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representación falsa de ideas ajenas).

En caso de que mi artículo sea aceptado para su publicación en la Revista u otro documento destinado a su difusión, cedo todos mis derechos patrimoniales a la Universidad Peruana los Andes y la autorizo a publicarlo y difundirlo de acuerdo con las condiciones, procedimientos y medios de comunicación de que dispone la universidad.

Huancayo, enero 2021

5 CAPITULO V RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

En este capítulo describimos los resultados de nuestra investigación.

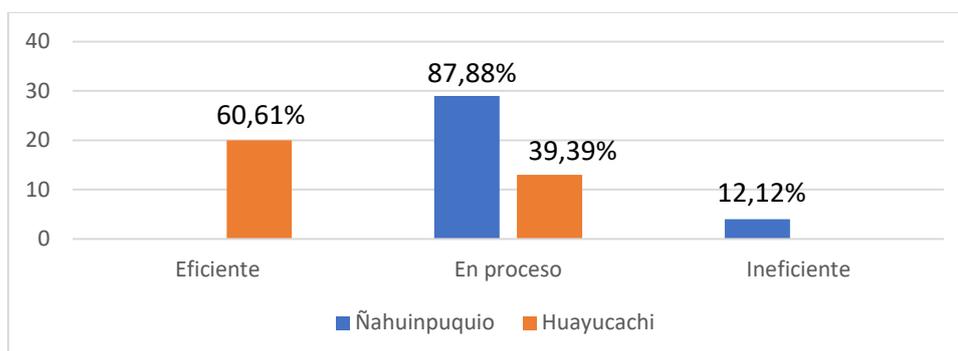
5.1.1.Frecuencia y porcentaje acerca de la variable ley de servicio civil de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi

Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de la variable ley de servicio civil

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	ni	%	ni	%	
Eficiente (68 – 90)	0	0	20	60,61	20
En proceso (43 – 67)	29	87,88	13	39,39	42
Ineficiente (18 – 42)	4	12,12	0	0	4
Total	33	100.00	33	100.00	66

Fuente: base de datos de la variable ley de servicio civil

Figura 1 Frecuencia y porcentaje de la variable de ley de servicio civil



Fuente. Base de datos de la variable ley de servicio civil

Con respecto a la variable de la ley de servicio civil de los y trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se observó que el 60,61% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 39,39% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 87,88% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en proceso y el 12,12% de los trabajadores fueron ineficientes.

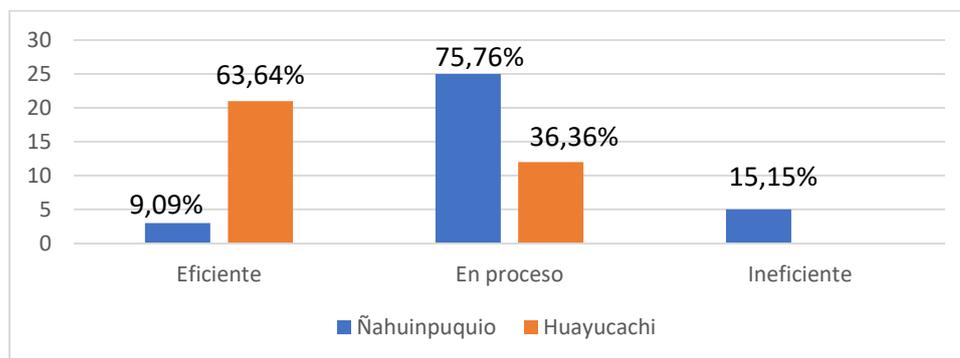
5.1.2. Frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión proceso de selección de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi

Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la dimensión proceso de selección

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	ni	%	ni	%	
Eficiente (19 – 25)	3	9,09	21	63,64	24
En proceso (12 – 18)	25	75,76	12	36,36	37
Ineficiente (5 – 11)	5	15,15	0	0	5
Total	33	100.00	33	100.00	66

Fuente: base de datos de la dimensión proceso de selección

Figura 2 Frecuencia y porcentaje de la dimensión proceso de selección



Fuente. Base de datos de la dimensión proceso de selección

Con respecto a la dimensión proceso de selección de los y trabajadoras de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se observó que el 63,64% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 36,36% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 9,09% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, mientras que el 75,76% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 15,15% de los trabajadores fueron ineficientes.

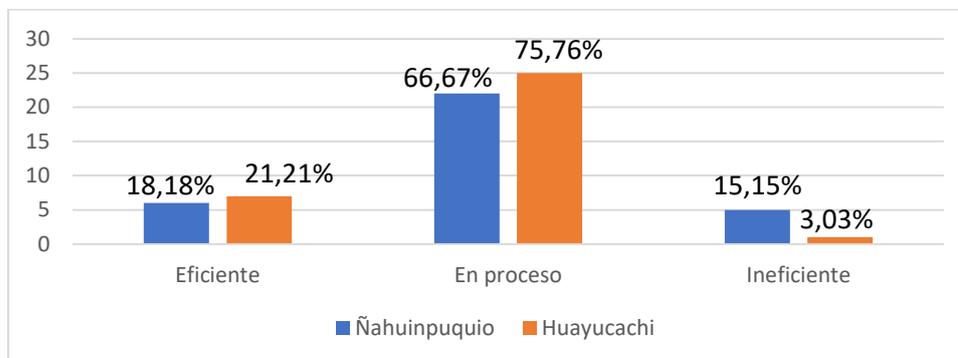
5.1.3. Frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión capacitación de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi

Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de la dimensión capacitación

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	ni	%	ni	%	
Eficiente (16 – 20)	6	18,18	7	21,21	13
En proceso (10 – 15)	22	66,67	25	75,76	47
Ineficiente (4 – 9)	5	15,15	1	3,03	6
Total	33	100,00	33	100,00	66

Fuente: base de datos de la dimensión capacitación

Figura 3 Frecuencia y porcentaje de la dimensión capacitación



Fuente. Base de datos de la dimensión capacitación

Con respecto a la dimensión capacitación de los y trabajadoras de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se observó que el 21,21% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 75,76% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 3,03 se ubicaron en el nivel de ineficiente, mientras que el 18,18% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, como también el 66,67% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 15,15% de los trabajadores fueron ineficientes.

5.1.4. Frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión evaluación de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi

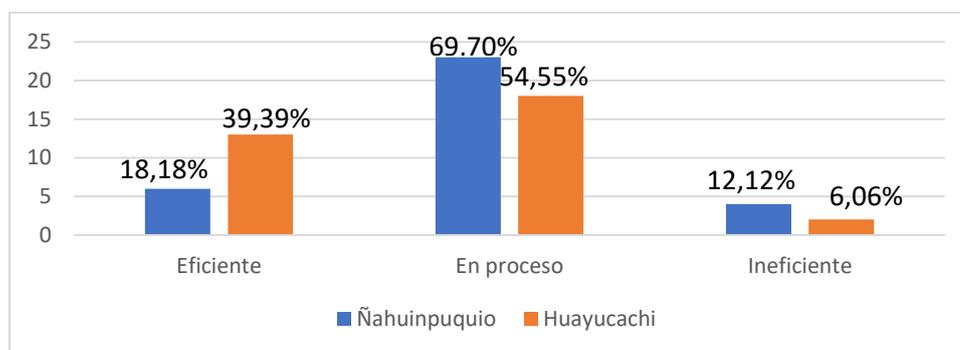
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la dimensión evaluación de desempeño

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	ni	%	ni	%	
Eficiente (16 – 20)	6	18,18	13	39,39	19
En proceso (10 – 15)	23	69,70	18	54,55	41
Ineficiente (4 – 9)	4	12,12	2	6,06	6

Total	33	100.00	33	100.00	66
--------------	----	--------	----	--------	----

Fuente: base de datos de la dimensión evaluación de desempeño

Figura 4 Frecuencia y porcentaje de la dimensión evaluación de desempeño



Fuente. Base de datos de la dimensión evaluación de desempeño

Con respecto a la dimensión capacitación de los y trabajadoras de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se observó que el 39,39% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 54,55% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 6,06% se ubicaron en el nivel de ineficiente, mientras que el 18,18% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, como también el 69,70% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 12,12% de los trabajadores fueron ineficientes.

5.1.5. Frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión compensaciones de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi

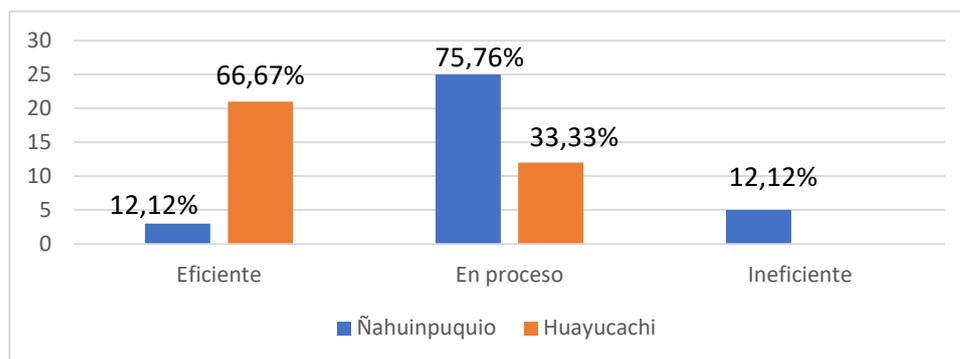
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compensaciones

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	ni	%	ni	%	
Eficiente (19 – 25)	4	12,12	22	66,67	26
En proceso (12 – 18)	25	75,76	11	33,33	36
Ineficiente (5 – 11)	4	12,12	0	0	4

Total	33	100.00	33	100.00	66
--------------	----	--------	----	--------	----

Fuente: base de datos de la dimensión compensaciones

Figura 5 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compensaciones



Fuente. Base de datos de la dimensión compensaciones

Con respecto a la dimensión compensaciones de los y trabajadoras de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se observó que el 66,67% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 33,33% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 12,12% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, mientras que el 75,76% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 12,12% de los trabajadores fueron ineficientes.

5.2 Contrastación de hipótesis.

5.2.1 Prueba de hipótesis con respecto a la variable ley del servicio civil entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de la ley del servicio civil entre los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_0: P_{fo1.} = P_{fo2.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de la ley del servicio civil entre los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_1: P_{fo1.} \neq P_{fo2.}$$

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) Prueba estadística

Se escoge la prueba de x^2 para muestras dependientes.

d) Distribución Normal

x^2 calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con $gl = 2$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = 2$$

e) Valor crítico

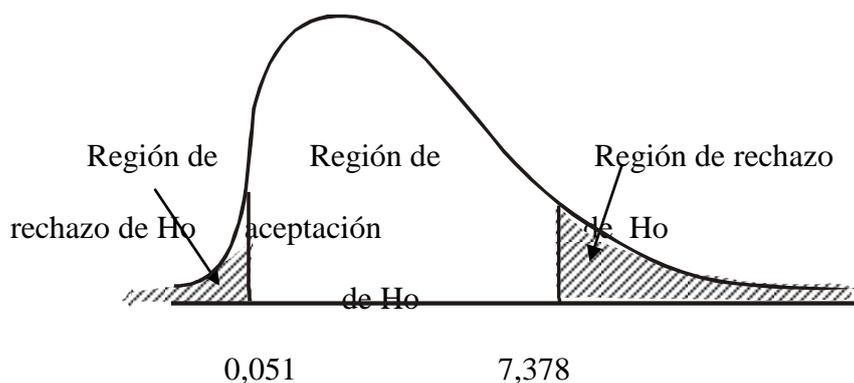
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



Aceptar H_0 , si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Rechazar H_0 , si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_o : es el número observado de casos

f_e : es el número esperado de casos

Tabla 8 Frecuencia observada y frecuencia esperada de los trabajadores

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	f_o	f_e	f_o	f_e	
Eficiente (68 – 90)	0	10,00	20	10,00	20
En proceso (43 – 67)	29	21,00	13	21,00	42
Ineficiente (18 – 42)	4	2,00	0	2,00	4

Total	33	33	66
--------------	----	----	----

Fuente: base de datos del ley de servicio civil

$$x^2 = 10,00 + 3,05 + 2 + 10,00 + 3,05 + 2$$

$$x^2 = 30,1$$

h) Decisión estadística

Como $x_c^2 > x_{0,05}^2$ ($30,1 > 7,378$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

i) Conclusión estadística

Puesto que $x_c^2 > x_r^2$ se concluye que: existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de la ley del servicio civil entre los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

5.2.2. Prueba de hipótesis con respecto a la dimensión de proceso de selección entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de proceso de selección en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_0: P_{fo1.} = P_{fo2.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de proceso de selección en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_1: P_{fo1.} \neq P_{fo2.}$$

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) Prueba estadística

Se escoge la prueba de x^2 para muestras dependientes.

d) Distribución Normal

x^2 calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con $gl = 2$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = 2$$

e) Valor crítico

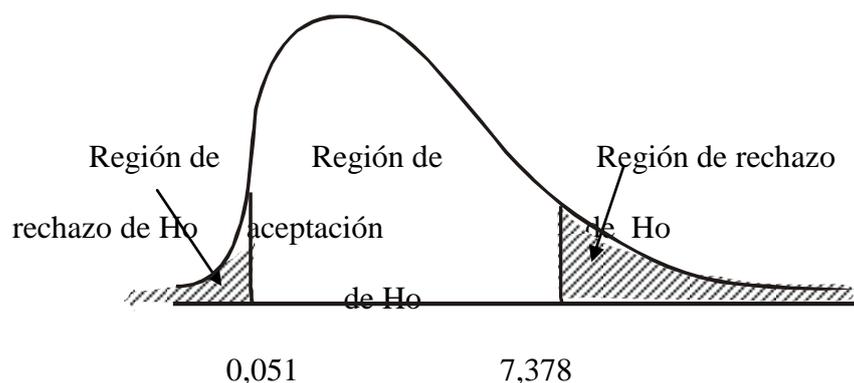
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



Aceptar H_0 , si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Rechazar H_0 , si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

f_0 : es el número observado de casos

f_e : es el número esperado de casos

Tabla 9 Frecuencia observada y frecuencia esperada de los trabajadores

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	fo	fe	fo	fe	
Eficiente (19 – 25)	3	12,00	21	12,00	24
En proceso (12 – 18)	25	18,5	12	18,5	37
Ineficiente (5 – 11)	5	2,5	0	2,5	5
Total	33		33		66

Fuente: base de datos de proceso de selección

$$x^2 = 6,75 + 2,28 + 2,5 + 6,75 + 2,28 + 2,5$$

$$x^2 = 23,06$$

h) Decisión estadística

Como $x_c^2 > x_{0,05}^2$ ($23,06 > 7,378$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

i) Conclusión estadística

Puesto que $x_c^2 > x_r^2$ se concluye que: existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de proceso de selección en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

5.2.3. Prueba de hipótesis con respecto a la dimensión de capacitación entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de capacitación en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_0: P_{fo1.} = P_{fo2.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de capacitación en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_1: P_{fo1} \neq P_{fo2}.$$

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) Prueba estadística

Se escoge la prueba de x^2 para muestras dependientes.

d) Distribución Normal

x^2 calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con $gl = 2$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = 2$$

e) Valor crítico

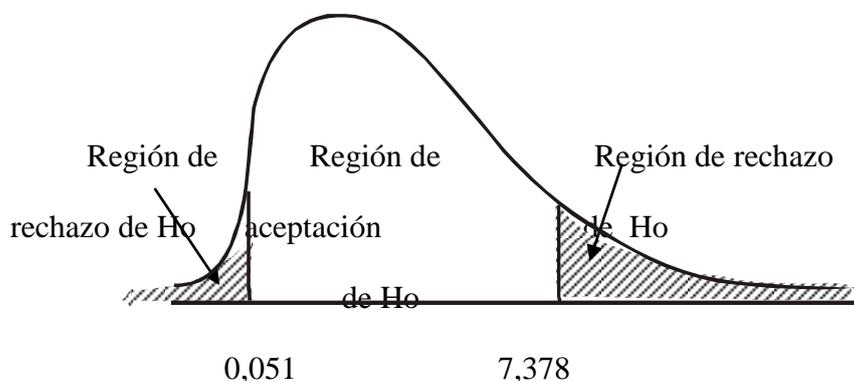
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



Aceptar H_0 , si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Rechazar H_0 , si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

f_0 : es el número observado de casos

f_e : es el número esperado de casos

Tabla 10 Frecuencia observada y frecuencia esperada de los trabajadores

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	fo	fe	fo	fe	
Eficiente (16 – 20)	6	6,5	7	6,5	13
En proceso (10 – 15)	22	23,5	25	23,5	47
Ineficiente (4 – 9)	5	3	1	3	6
Total	33		33		66

Fuente: base de datos de capacitación

$$x^2 = 0,04 + 0,10 + 1,33 + 0,04 + 0,10 + 1,33$$

$$x^2 = 2,94$$

h) Decisión estadística

Como $x_c^2 < x_{0,05}^2$ ($2,94 < 7,378$), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0).

i) Conclusión estadística

Puesto que $x_c^2 < x_t^2$ se concluye que: no existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de capacitación en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

5.2.4. Prueba de hipótesis con respecto a la dimensión de evaluación de desempeño entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de evaluación de desempeño en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_0: P_{fo1.} = P_{fo2.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de evaluación de desempeño en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_1: P_{fo1.} \neq P_{fo2.}$$

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) Prueba estadística

Se escoge la prueba de x^2 para muestras dependientes.

d) Distribución Normal

x^2 calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con $gl = 2$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = 2$$

e) Valor crítico

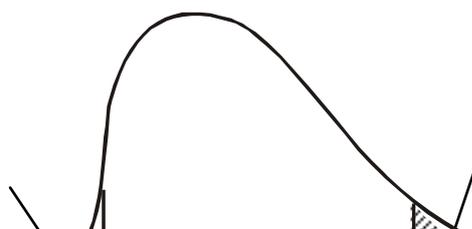
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



Región de rechazo de H_0 Región de aceptación de H_0 Región de rechazo de H_0

0,051 7,378

Aceptar H_0 , si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Rechazar H_0 , si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_o : es el número observado de casos

f_e : es el número esperado de casos

Tabla 11 Frecuencia observada y frecuencia esperada de los trabajadores

Niveles	Municipalidad de Ñahuinpuquio		Municipalidad de Huayucachi		Total
	f_o	f_e	f_o	f_e	
Eficiente (16 – 20)	6	9,5	13	9,5	19
En proceso (10 – 15)	23	20,5	18	20,5	41
Ineficiente (4 – 9)	4	3	2	3	6
Total	33		33		66

Fuente: base de datos de evaluación de desempeño

$$x^2 = 1,29 + 0,30 + 0,33 + 1,29 + 0,30 + 0,33$$

$$x^2 = 3,84$$

h) Decisión estadística

Como $x_c^2 < x_{0,05}^2$ ($3,84 < 7,378$), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0).

i) Conclusión estadística

Puesto que $x_c^2 < x_{\tau}^2$ se concluye que: no existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de evaluación de desempeño en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

5.2.5. Prueba de hipótesis con respecto a la dimensión de compensaciones entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de compensaciones en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_0: P_{fo1.} = P_{fo2.}$$

Ha: Existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de compensaciones en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

$$H_1: P_{fo1.} \neq P_{fo2.}$$

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ es decir (5%)

c) Prueba estadística

Se escoge la prueba de x^2 para muestras dependientes.

d) Distribución Normal

x^2 calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con $gl = 2$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = 2$$

e) Valor crítico

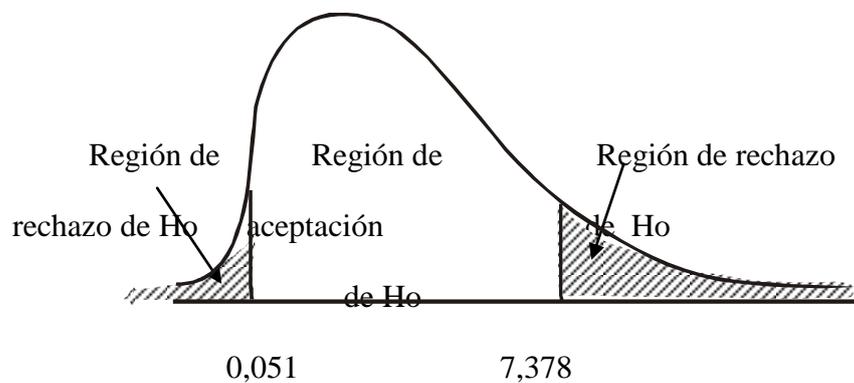
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,378$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,051$$

f) Región de aceptación y rechazo



Aceptar H_0 , si $0,051 \leq x^2 \leq 7,378$

Rechazar H_0 , si $0,051 > x^2 > 7,378$

g) Recolección de datos

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_o : es el número observado de casos

f_e : es el número esperado de casos

Tabla 12 Frecuencia observada y frecuencia esperada de los trabajadores

Municipalidad de Ñahuinpuquio	Municipalidad de Huayucachi	Total
----------------------------------	--------------------------------	-------

Niveles	fo	fe	fo	fe	
Eficiente (19 – 25)	4	13,00	22	13,00	26
En proceso (12 – 18)	25	18,00	11	18,00	36
Ineficiente (5 – 11)	4	2,00	0	2,00	4
Total	33		33		66

Fuente: base de datos de las compensaciones

$$x^2 = 6,23 + 2,72 + 2,0 + 6,23 + 2,72 + 2,0$$

$$x^2 = 21,9$$

h) Decisión estadística

Como $x_c^2 > x_{0,05}^2$ ($21,9 > 7,378$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

i) Conclusión estadística

Puesto que $x_c^2 > x_t^2$ se concluye que: existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de compensaciones en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con los hallazgos encontrados se pudo observar en primer lugar la frecuencia y porcentaje acerca de la variable ley de servicio civil de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi y se observó que el 60,61% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 39,39% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 87,88% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en proceso y el 12,12% de los trabajadores fueron ineficientes; así mismo referente a la frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión proceso de selección de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi, donde se observó que el 63,64% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 36,36% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 9,09% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, mientras que el 75,76% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 15,15% de los trabajadores fueron ineficientes, referente a la frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión capacitación de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi, donde se observó que el 21,21% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 75,76% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 3,03 se ubicaron en el nivel de ineficiente, mientras que el 18,18% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, como también el 66,67% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 15,15% de los trabajadores fueron ineficientes.

Del mismo modo también se halló la frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión evaluación de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y

Huayucachi, donde se observó que el 39,39% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 54,55% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 6,06% se ubicaron en el nivel de ineficiente, mientras que el 18,18% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, como también el 69,70% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 12,12% de los trabajadores fueron ineficientes; por último se halló la frecuencia y porcentaje acerca de la dimensión compensaciones de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y Huayucachi, donde se observó que el 66,67% de los trabajadores de la Municipalidad de Huayucachi fueron eficientes, mientras que el 33,33% de los trabajadores se ubicaron en proceso, mientras que el 12,12% de los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio se ubicaron en el nivel de eficientes, mientras que el 75,76% de los trabajadores se ubicaron en el nivel de proceso y el 12,12% de los trabajadores fueron ineficientes.

En cuanto a la hipótesis general sobre la variable ley del servicio civil entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y de Huayucachi, se logró observar: Como $\chi_c^2 > \chi_{0,05}^2$ (30,1 > 7,378), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) y la conclusión estadística fue: puesto que $\chi_c^2 > \chi_t^2$ se concluye que: existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de la ley del servicio civil entre los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi y este resultado tiene algo de relación con el trabajo de investigación de Llerena Zea con su tesis “Ley del Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú Arequipa 2016”, “en la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Santa María. Tesis para optar el grado académico de Doctor” “en Ciencias Sociales, La finalidad de la ley del servicio Civil es que las entidades públicas del Estado tenga un alcance con mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a la ciudadanía para lo cual se implementa la reforma del servicio civil, con el propósito de transformar una de las funciones del estado, como es la administración permitiendo de esta manera que los servidores públicos que conforman servicio civil desarrollen sus capacidades profesionales y así mejorar la administración pública por lo que con su aplicación los servidores públicos tendrán igualdad de oportunidades sin discriminación de ningún tipo así también propiciar el aumento de sus ingresos y crecimiento profesional promovido mediante ascensos y capacitación en base a una

evaluación de méritos para el ingreso a la carrera así como brindar protección contra el despido arbitrario en términos sociales a través de esta ley se estaría reformando el estado propiciando su desarrollo conforme la exigencia o necesidades del actual contexto y de la ciudadanía donde se separó el poder político y los intereses personales o de grupo”.

En cuanto a la hipótesis específica uno con respecto a la dimensión de proceso de selección entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se logró observar: como $\chi_c^2 > \chi_{0,05}^2$ ($23,06 > 7,378$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), donde se concluye que: existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de proceso de selección en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de Huancayo y este hallazgo obtenido guarda relación con la investigación de Doussett, F, con su tesis titulada “El Servicio Civil y la evolución del empleo público en Argentina 1983-2015”. “Tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Relaciones Internacionales del Departamento De Ciencias Sociales”, “el estudio del servicio civil y el empleo público en Argentina es clave para entender la capacidad que tiene el Estado de brindar servicios públicos e implementar políticas congruentes con las necesidades de la ciudadanía como los empleados públicos, son un factor estratégico dentro del Estado esta capacidad se ve afectada tanto por la forma en que se gestiona y regula como sus capacidades, técnicas y profesionales de hecho la eventual politización de las instituciones públicas, como producto de una incorrecta gestión de los recursos humanos puede trabar la implementación de políticas decididas en el marco de regímenes democráticos”, del mismo modo una de las reformas en los años de 1980, no lograron la implementación, al contrario los cambios e privar que los intérpretes acreditados en el asunto, como los gremios del Estado, los bloqueen, la derrota de varias medidas, en singular las políticas de suscripción orientación pública, por otra parte estuvo enlazado a que los representantes que promovieron acabaron contraviniendo y ajustando las normativas que equivalentes hicieron para la rectificación del sistema, ocasión afrontar que la inseguridad, y las faltas de la recorrida norma del trabajo público, no tienen la perspectiva, sin tomar en consideración el propósito de las comunes dificultades estatales y la vuelta de oficiales políticos en la utilización de modificaciones.

En cuanto a la hipótesis específica dos que se refiere a la dimensión de capacitación entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se logró observar: como $\chi_c^2 < \chi_{0,05}^2$ (2,94 < 7,378), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna puesto que $\chi_c^2 < \chi_r^2$ se concluye que: no existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de capacitación en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de la provincia de Huancayo, este resultado tienen similitud con la tesis de Avila Palacios cuyo título fue la “Ley del servidores del régimen del servicio civil servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital de Hualmay”, “en la Escuela profesional de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis para optar el grado académico de Abogado”, donde sus hallazgos recogidos indican que la Ley 30057, también conocida como Ley de Servicio Civil SERVIR, tiene una serie de inconvenientes para su aplicación. Estos inconvenientes son razones que han sido un obstáculo para su aplicación durante varios años. Según los resultados, la Ley del Servicio Civil SERVIR, también conocida como Ley 30057, se ve afectada por variables externas. Entre ellas, la falta de conocimiento de la ley, así como la inadecuada capacitación de los empleados de la municipalidad distrital de Hualmay.

En cuanto a la hipótesis específica tres con respecto a la dimensión de evaluación de desempeño entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se logró observar: como $\chi_c^2 < \chi_{0,05}^2$ (3,84 < 7,378), en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna donde se concluye que: no existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de evaluación de desempeño en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de la provincia de Huancayo, este resultado guarda algo de relación con la investigación de Aguirre Caballero con su investigación titulado “Influencia de la Ley del Servicio Civil -Ley N°30057, en el desempeño del personal administrativo del instituto Regional de oftalmología Trujillo 2016”, Creemos que la presente investigación es importante porque, en base a los resultados que se obtuvieron, pudimos deducir que la Ley de Servicio Civil - Ley N° 30057, que genera una gran influencia en el desempeño del personal del instituto Regional de oftalmología, en contexto real, esta problemática genera la necesidad de investigar con mayor profundidad sobre la influencia de la Ley de Servicio Civil - Ley N° 30057, en el desempeño del personal administrativo de la

Region; por otro lado, la evaluación del desempeño permite medir los logros de los servidores frente a los objetos planificados por la institución, la adquisición de habilidades, competencias y el cumplimiento de los criterios de desempeño vigentes. A partir de la promulgación de la Ley de Servicio Civil número 30 057, se han emitido una serie de directivas, y entre ellas se encuentra el reglamento general de la Ley de Servicio Civil, que descarta la realización de exámenes de conocimientos como parte de las evaluaciones para determinar si una persona está calificada o no para un cargo en la administración pública, así también se observa el reglamento más exacto que las evaluaciones medirán el desempeño o rendimiento del servidor en su puesto de trabajo y los servidores conocerán de antemano los métodos y objetivos con los que serán evaluados, "uno de los rasgos esenciales de la meritocracia", es la evaluación perpetua además en Hay tres tipos diferentes de calificaciones que pueden derivarse de las evaluaciones de desempeño: desempeño distinguido, el desempeño bueno y el desempeño sujeto a observación. A pesar de que ni la ley ni el reglamento han estandarizado la evaluación para el desempeño del personal, debe ser precisa y confiable, para que los resultados proporcionen una comunicación real, una solución, y satisfagan las necesidades de la institución, con el propósito de aumentar la motivación para la evaluación del desempeño es el método que permite mejorar la interacción entre el servidor y la institución para lograr una ventaja mutua.

En cuanto a la hipótesis específica cuatro con respecto a la dimensión de compensaciones entre la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, se logró observar: como $\chi_c^2 > \chi_{0,05}^2$ ($21,9 > 7,378$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), donde se concluye que: existe diferencia significativa de frecuencias en la población acerca de compensaciones en los trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio de Tayacaja y Huayucachi de la provincia de Huancayo, este hallazgo tiene alguna similitud con la investigación de Arriaza Salinas y Jara con su tesis titulado "perfiles para Selección de Directivos a través del Sistema de Alta Dirección Pública". "En la Universidad Académica de Humanidad Cristiano de Chile, donde llegó a los siguientes resultados "Sin lugar a dudas, la reforma que se ha llevado a cabo en Chile en materia de RRHH a partir del año 2003 con la promulgación de la Ley de la Alta Dirección Pública, ha sido otro gran logro en materia de Modernización del Estado. Chile aparece como uno de los países donde la reforma al servicio civil ha sido la más exitosa comparativamente

con los demás países latinoamericanos y los estudios lo señalan por ser una de las administraciones públicas más profesionales del continente”, Scon lo cual se han percibido inclusive la época concerniente a los crecimientos de selección de Directivos Públicos de Grado Jerárquico, este método no ha estado soberano de una escena de inconvenientes, donde los Centros de Estudios y en singular el Consejo de Alta Dirección Pública se han centrado en confesar, diagnosticar y sugerir reformas, por un año.

CONCLUSIONES

1. Se comparó que existe diferencia significativa en la población acerca de la ley del servicio civil entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, puesto que chi cuadrado calculado fue mayor que chi cuadrado teórico ($30,1 > 7,378$), con un nivel de significancia de 0,05.
2. Se comparó que existe diferencia significativa en la población acerca de la dimensión proceso d selección entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, puesto que chi cuadrado calculado fue mayor que chi cuadrado teórico ($23,06 > 7,378$), con un nivel de significancia de 0,05.
3. Se comparó que no existe diferencia significativa en la población acerca de la dimensión de capacitación entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, puesto que chi cuadrado calculado fue menor que chi cuadrado teórico ($2,94 > 7,378$), con un nivel de significancia de 0,05.
4. Se comparó que no existe diferencia significativa en la población acerca de la dimensión evaluación de desempeño entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, puesto que chi cuadrado calculado fue menor que chi cuadrado teórico ($3,84 > 7,378$), con un nivel de significancia de 0,05.
5. Se comparó que existe diferencia significativa en la población acerca de la dimensión de compensaciones entre los trabajadores de la Municipalidad de Ñahuinpuquio y la Municipalidad de Huayucachi, puesto que chi cuadrado calculado fue mayor que chi cuadrado teórico ($21,9 > 7,378$), con un nivel de significancia de 0,05.

RECOMENDACIONES

- 1) A los diferentes Gestores políticos deben ser los que sistematicen y ordenar los trabajos de investigación relacionados con la Ley del Servicio Civil con la finalidad de desarrollar planes y estrategias que involucren a los recursos humanos los cuales elaboren enfocadas e inserten estos temas tan importantes como es las Etapas para el tránsito de las entidades al nuevo régimen del Servicio Civil que se tomen en cuenta en su verdadera dimensión en las nuevas estructuras ya presentadas en los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Ley N° 30057. Existen estudios e investigaciones muy interesantes que pueden aportar enormemente en el desarrollo y mejora de la presente ley que está aplicándose en las instituciones públicas.
- 2) Por lo tanto, estas evidencias teóricas deben estimular la realización de estudios posteriores referente al tema, para mayor enriquecimiento de esta línea de investigación, cuyos hallazgos podrían trascender socialmente para lograr una modernización de la gestión pública, con resultados de alta calidad en mejora de la administración pública.
- 3) A las autoridades Nacionales del Servicio Civil emprenden un proceso de cambio y reforma integral y ello empieza en una institución pública como son las

Municipalidades distritales de Huayucachi y Ñahuinpuquio, emprendan una serie de acciones encaminadas a seguir mejorando la percepción y el manejo del desempeño profesional a través de cursos o talleres de capacitación respecto a la ley del Servicio Civil, no solo al personal que labora en las instituciones públicas y sino al público en general.

4) La mejora en la performance de la Ley del servicio civil surge en el caso peruano de una reforma normativa y al tener tan pocas perspectivas de implementación inmediata fue valorada como poco significativa en aquella evaluación del desempeño profesional. Bajo los principios de la misma ley marco, y sin el dictado de las leyes específicas que en el texto se preveían, a través de decretos legislativos se lograron instalar prácticas concretas de gestión de recursos humanos que están plenamente alineadas con la Función Pública.

5) Y en general todos los trabajadores, así mismos quienes estén involucrados directa e indirectamente deben sensibilizarse ante la modernización de la gestión pública que conduzcan al cambio de la administración en busca de mejores cambios para lograr la calidad atención al público usuario, dándose a través de charlas, conferencias etc. Surgiendo verdaderos transmisores y receptores de información veraz y beneficiándose todos trabajadores para un buen desempeño de las funciones como funcionarios y servidores públicos que trasciendan a la modernización de la gestión pública.

Referencias bibliográficas (APA)

Bibliografía

K Rodríguez. (2018). *Profesionalización de funcionarios públicos en los municipios de Chalco Tlalmanalco*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México.

Kerlinger y Lee. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. Mexico: La casa del libro.

Aguirre Caballero, M. D. (2016). *"Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología"*. Trujillo: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.

Aguirre Caballero, M. D. (2016). *Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño*. Trujillo: Escuela de Post grado Universidad Cesar Vallejo.

Alfaro Leyton. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Arriaza Salinas y Jara. (2012). *perfiles para Selección de Directivos a través del Sistema de Alta Dirección Pública*. Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Avila Palacios. (2019). *Ley del servidores del regimen del servicio civil servir y los factores que impiden el avance para su implementacion*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion .

Beltrán Larco, L. P. (2013). *Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de personal en el Estado*. Lima : Pontificia Universidad Catolica del Perú.

Cencia Quispe, A. (2018). *La implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional*. Huancavelica: Escuela de Post grado Universidad Cesar Vallejo.

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. Lima : Congreso de la Republica del Peru.

Congreso de la República . (2001). *Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima : Congreso de la República .

Congreso de la República del Perú . (2013). *Ley 30057 Ley del Servicio Civil*. Lima : Congreso de la República del Perú .

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley 27803*. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (2001). *Ley N° 27588*. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27815 Ley del Codigo de Etica de la Función Pública*. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (Lima). *Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. 2002: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización*. Lima: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales* . Lima : Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N° 28024: Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública*. Lima : Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley Universitaria N° 30220*. Lima: Congreso de la República del Perú.

Consejo de Ministros del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N° 1023*. Lima: Congreso de la República del Perú.

Corrales Angulo, A. (2018). *Analisis y propuesta del modelo de directivos publicos de la ley del servicio civil*. Hhuancayo: Universidad Continental.

Cortazar, Lafuente y Sangines. (2014). *Al servicio del ciudadano una decada de reforma del servicio civil en America Latina*. Washinton DC: Banco Interamericano de desarrollo.

D Oseda G. (2008). *Metodología dela investigación*. Huancayo: Piramide.

Diana Kelmansky. (2009). *Estadistica para todos* . Buenos Aires: Artes graficas Rioplatense.

Escamilla Gonzales, G. (1980). *Los servicios de la bibliografía mexicana*. Mexico: Universidad Autonoma de Mexico.

Galmés M. (2012). *Métodos de muestreo*. Uruguay: Food and Agriculture Organization United.

Gonzales Oseda Ramirez y Gave. (2011). *Aprender y enseñar investigación científica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Guevara Paredes, M. (2014). *Tratamiento Normativo de los Contratos de Transferencia de Tecnologías Desarrolladas en Universidades Peruanas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

H Sánchez C Reyes K Mejia. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Llima: Universidad Ricardo Palma.

Hernandez Fernandez y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc graw gill.

Inter American Developmen Bank. (2002). *Diagnostico Institucional del Servicio Civil de Guatemala*. Guatemala: MIF IIC.

J Cortes T Prieto. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 16.

Lacoviello y Chudnovsky. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en America Latina*. Chile: Banco de desarrollo de America Latina.

Llerena Zea . (2016). *La Ley del Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Peru*.
Trujillo: Universidad Catolica de Santa Maria.

Llerena Zea, B. (2016). *Ley del servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú*.
Arequipa: Universidad Catolica de Santa Maria.

M Doussett F . (2015). *El Servicio Civil y la evolución del empleo público en Argentina 1983-2015* . Buenos Aires: Universidad de San Andrés .

M Encarnacion. (2018). *La profesionalizacion del Servicio Civil en la Administracion Publica central* . Madrid: Universidad Complutense de Madrid .

M Laura. (2012). *Los Recursos Humanos del Sector Público nacional Argentino: Saber quiénes somos para saber quiénes queremos ser*” . . Buenos Aires: Universidad San Andres.

M Tamayo y Tamayo. (2006). *Diccionario de la investigación científica*. Mexico: Limusa.

Mercedes Lacoviello. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. En *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Lima : Banco Interamericano de Desarrollo .

*Metologia de la Investigación*2011BogotaEdiciones de la U

Ministerio de Economía y Finanzas. (2014). *Decreto Supremo N° 138-2014-EF Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero 2018 *Metodología de la Investigación* Bogotá ediciones de la U

Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *Decreto Supremo N° 41-2014-PCM Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.

Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.

Ramio y Salvador . (2003). *Servicio Civil en America Latina reflexiones y propuestas tentativas* . Barcelona: Revista Vasca de Administración Pública.

Ramirez. (2011). *La carrera Administrativa en Colombia Análisis y Perspectiva*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia .

Ramirez Salgado. (2012). *Factores que Limitan la Gestión de las Políticas de Desarrollo Económico Local en la Municipalidad Provincial de Abancay*. Lima : Pontificia Universidad Católica del Perú.

S Valderrama. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Silva A. (2011). *Determinando la población y la muestra*. no definido: <https://allanucats.files.wordpress.com/2011/01/tipo-de-muestreo.pdf>.

Stein E. (2006). *En La política de las políticas públicas: Progreso económico y social* . Washinton D.C: BID.

Stein y Tommasi. (2006). *La Política de las Políticas Públicas* . Argentina: Política y Gobierno.

Torres Balcazar, V. (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*. Lima: Revista de ciencia política.

Villoria Mendieta. (2007). *El servicio civil de carrera en latinoamerica* . Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas.

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	133
ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	134
ANEXO 3 OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS	140
ANEXO 4 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE APLICACIÓN	142
ANEXO 5 CONSENTIMIENTO INFORMADO	144
ANEXO 6 MATRIZ DE VALIDACIÓN	147
ANEXO 7 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	148
ANEXO 8 DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS.....	151
ANEXO 9 FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	153
ANEXO 10 RESULTADO DE FIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE LA MUNICIPALIDAD DE ÑAHUINPUQUIO	159
ANEXO 11 RESULTADO DE FIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE LA MUNICIPALIDAD DE HUAYUCACHI	160

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se viene implementando el proceso de selección en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?</p> <p>2. ¿Cómo se viene implementando las capacitaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?</p> <p>3. ¿Cómo se viene implementando las evaluaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?</p> <p>4. ¿Cómo se viene implementando las compensaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Comparar cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Comparar cómo se viene aplicando el proceso de selección en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p> <p>2. Comparar cómo se viene aplicando las capacitaciones en Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p> <p>3. Comparar cómo se viene aplicando las evaluaciones en Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p> <p>4. Comparar cómo se viene aplicando las compensaciones en Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existen diferencias significativas en la implementación de la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existen diferencias significativas en la implementación en el proceso de selección de los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p> <p>2. Existen diferencias significativas en la implementación de las capacitaciones en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p> <p>3. Existen diferencias significativas en la implementación de las evaluaciones de los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p> <p>4. Existen diferencias significativas en la implementación de las compensaciones de los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021.</p>	<p>Variable</p> <p>Ley del Servicio Civil y su reglamentación (Ley 30057)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Proceso de selección</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Evaluaciones</p> <p>Compensaciones</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica-Cuantitativa</p> <p>No experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo con diseño comparativo</p> <p>MÉTODO</p> <p>Científico</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>M1  O</p> <p>M2</p> <p>Donde: M1= Municipalidad de Ñahuinpuquio M2= Municipalidad de Huayucachi O= Observación</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>En vista que la población es pequeña (Gonzales Oseda Ramirez y Gave, 2011) (pag. 44) el estudio se realiza de manera el muestreo fue censal, ya que estuvo conformada por los mismos 30 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio 2021, asimismo a los 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayucachi 2021.</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

TITULO: Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021

Variable	Definición Conceptual Variable	Definición Conceptual Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta
Ley del servicio Civil	La ley del servicio civil Ley N° 30057, Ley, que establece un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, la regulación para el proceso de selección y sus etapas, las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario y otros.	PROCESO DE SELECCIÓN: Proceso del Subsistema de Gestión del Empleo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos cuyo objetivo es elegir a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil. Conforme al artículo 165 del Reglamento General de la Ley.	Elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito	1. ¿La Municipalidad elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito?	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
		Etapas preparatorias La etapa preparatoria comprende la planificación de las actividades que las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces; debe realizar para iniciar el proceso de selección por concurso público de méritos en la entidad.	Planifica las actividades del proceso de selección para el concurso público de méritos.	2. ¿La Municipalidad Planifica las actividades del proceso de selección para el concurso público de méritos?	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Anexo 2 Operacionalización de variable

		<p>Etapa de Convocatoria y Reclutamiento La etapa de convocatoria y reclutamiento comprende las actividades que deben ser realizadas para asegurar la adecuada difusión del concurso y atracción de los potenciales candidatos para cubrir las plazas vacantes, ambas fases pueden realizarse de manera simultánea.</p>	<p>Difunde el concurso para cubrir plazas vacantes.</p>	<p>3. ¿La Municipalidad difunde el concurso para cubrir plazas vacantes?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Etapa de Evaluación Únicamente los y las postulantes que hayan obtenido la condición “Califica” como resultado de la etapa de convocatoria y reclutamiento deben rendir las evaluaciones orientadas a constatar su idoneidad para el puesto.</p>	<p>Permite postulantes que califican pueden rendir la evaluación</p>	<p>4. ¿La Municipalidad permite que solo los postulantes que califican pueden rendir la evaluación?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Etapa de Elección En esta etapa, el comité de selección o el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, según corresponda, elige al/la candidato/a idóneo/a para el puesto convocado, de acuerdo al puntaje acumulado obtenido como consecuencia de la suma de todas las evaluaciones anteriores.</p>	<p>Elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado</p>	<p>5. ¿La Municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>CAPACITACIÓN: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros y Formación Profesional. solo pueden ser maestrías o doctorados. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.</p>	<p>Realiza el proceso de capacitación para la formación laboral y profesional para mejorar el desempeño del trabajador</p> <p>Busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos</p>	<p>6. ¿La Municipalidad realiza el proceso de capacitación para la formación laboral y profesional para mejorar el desempeño del trabajador?</p> <p>7. ¿La municipalidad busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p> <p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.</p>	<p>Demuestran sus características personales a través del conocimiento, habilidades y actitudes en el desempeño laboral.</p> <p>Demuestran sus comportamientos visibles formados a través de la capacitación para el desempeño laboral exitoso</p>	<p>8. ¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus características personales a través conocimiento, habilidades y actitudes en el desempeño laboral?</p> <p>9. ¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus comportamientos visibles formados a través de la capacitación para el desempeño laboral exitoso?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p> <p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas.</p>	<p>Evalúa el desempeño y el rendimiento del personal para el cumplimiento de sus metas.</p> <p>Evalúa el proceso sistemático y continuo del conjunto de actividades y aptitudes del personal al servicio del Estado.</p>	<p>10. ¿La municipalidad, evalúa del desempeño y el rendimiento del personal para el cumplimiento de sus metas?</p> <p>11. ¿La municipalidad evalúa el proceso sistemático y continuo del conjunto de actividades y aptitudes del personal al servicio del Estado?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p> <p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Gestión del Rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil.</p>	<p>Conocen la gestión de rendimiento en el proceso de evaluación de desempeño tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil</p>	<p>12. ¿Los trabajadores de la municipalidad, conocen de la gestión de rendimiento en el proceso de evaluación de desempeño que tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.</p>	<p>Asumen la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando cometan faltas previstas en la ley, la sanción correspondiente</p>	<p>13. ¿Los trabajadores de la municipalidad, asumen la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando cometan las faltas previstas en la ley, aceptando la sanción correspondiente?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>COMPENSACIONES</p> <p>Descanso vacacional Los servidores civiles tienen derecho a gozar de un descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. El año de servicio exigido se computa desde la fecha en que el servidor civil ingresó a prestar servicio en la entidad.</p>	<p>Gozan del derecho por cada año de servicio descanso vacacional de 30 días.</p>	<p>14. ¿Los trabajadores de la municipalidad gozan del derecho de descanso vacacional de 30 días por cada año de servicios?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Jornada de servicio es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. El trabajo en sobretiempo es excepcional, voluntario y compensable con períodos equivalentes de descanso. En ningún caso, se paga horas extras por servicios realizados en sobretiempo.</p>	<p>Jornada de servicio es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.</p>	<p>15. ¿Los trabajadores de la municipalidad, cumplen con su jornada de servicio que es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Los aguinaldos Los servidores civiles tienen derecho a percibir, como entregas económicas, dos (2) aguinaldos en el año, uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad. El monto de cada aguinaldo es equivalente a un catorceavo (1/14) de la compensación económica anual del servidor civil, es decir, una suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor.</p>	<p>Tienen derecho a percibir 2 aguinaldos uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad.</p>	<p>16. ¿Los trabajadores de la municipalidad, tienen derecho a percibir 2 aguinaldos uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

		<p>Compensación no económica Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos; Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.</p>	<p>Tienen beneficios tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos, para mejorar la calidad de vida del servidor civil y de su familia</p>	<p>17. ¿Los Tienen beneficios tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos, para mejorar la calidad de vida del servidor civil y de su familia?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>La libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. también se manifiesta en el derecho a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.</p>	<p>Tienen derecho a desarrollar libremente la libertad sindical en procura de la defensa de sus intereses.</p>	<p>18. ¿Los trabajadores de la municipalidad tienen el derecho a desarrollar libremente la libertad sindical en procura de la defensa de sus intereses.?</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>

Anexo 3 Operacionalización de instrumentos

OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Ley del Servicio Civil	Proceso de selección	Persona idónea Puesto convocado Mérito	1. ¿La Municipalidad elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito?	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre	Cuestionario de encuesta
	Etapas preparatoria	Planifica Actividades Proceso de selección Concurso publico	2. ¿La Municipalidad Planifica las actividades del proceso de selección		
	Etapas de Convocatoria y Reclutamiento	Difunde Concurso Plazas vacantes.	3. ¿La Municipalidad difunde el concurso para cubrir plazas vacantes?		
	Etapas de Evaluación	Permite Rendir la evaluación Conocimientos	4. ¿La Municipalidad permite que solo los postulantes que califican pueden rendir la evaluación?		
	Etapas de Elección	Elige Candidato idóneo Puesto convocado	5. ¿La Municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado?		
	Capacitación	Realiza Capacitación Formación laboral Mejorar el desempeño			
Mejora Desempeño Servidores civiles Cierre de brechas Desarrollo de competencias			7. ¿La municipalidad busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos?		

Ley del Servicio Civil	Competencias	Demuestran Características Personales Conocimiento Habilidades Actitudes Desempeño laboral	8. ¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus características personales a través conocimiento, habilidades y actitudes en el desempeño laboral?	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre	Cuestionario de encuesta
		Demuestran Comportamientos Visibles formados Capacitación Desempeño laboral exitoso	9. ¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus comportamientos visibles formados a través de la capacitación para el desempeño laboral exitoso?		
	Evaluación de desempeño	Evalúa Desempeño Rendimiento del personal Cumplimiento de sus metas.	10. ¿La municipalidad, evalúa del desempeño y el rendimiento del personal para el cumplimiento de sus metas?		
		Evalúa Proceso sistemático Actividades Aptitudes del personal Servicio del Estado.	11. ¿La municipalidad evalúa el proceso sistemático y continuo del conjunto de actividades y aptitudes del personal al servicio del Estado?		
	Gestión del desempeño	Conocimiento Gestión de rendimiento Proceso de evaluación Desempeño Estimular Buen rendimiento Compromiso Servidor civil	12. ¿Los trabajadores de la municipalidad, conocen de la gestión de rendimiento en el proceso de evaluación de desempeño que tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil?		
la responsabilidad administrativa disciplinaria	Asume Responsabilidad Administrativa Disciplinaria Faltas previstas Sanción correspondiente	13. ¿Los trabajadores de la municipalidad, asumen la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando cometen las faltas previstas en la ley, aceptando la sanción correspondiente?			

Ley del Servicio Civil	Compensaciones descanso vacacional	Gozan Derecho Descanso vacacional	14. ¿Los trabajadores de la municipalidad gozan del derecho de descanso vacacional de 30 días por cada año de servicios?	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre	Cuestionario de encuesta
	Jornada de servicio	Jornada de servicio	15. ¿Los trabajadores de la municipalidad, cumplen con su jornada de servicio que es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo?		
	Los aguinaldos	Derecho Percibir Aguinaldos	16. ¿Los trabajadores de la municipalidad, tienen derecho a percibir 2 aguinaldos uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad?		
	Compensación no económica	Beneficios Vacaciones útiles para hijos Instalaciones recreativas Clubes deportivos Calidad de vida Servidor civil y de su familia	17. ¿Los Tienen beneficios tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos, para mejorar la calidad de vida del servidor civil y de su familia?		
	Libertad sindical	Desarrollar Libremente Libertad sindical	18. ¿Los trabajadores de la municipalidad tienen el derecho a desarrollar libremente la libertad sindical en procura de la defensa de sus intereses?		



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



Tesis:

Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Nahuimpuquio -
Tayacaja y Huayacachi - Huancayo - 2011

Investigadora: Bach. María Elena Chávez Romero

CUESTIONARIO SOBRE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Especialidad		Código del Empleado		Años de Servicio:		Fecha:	
Estado Civil:		Edad	Sexo		Condición Laboral:		
Soltero	Casado		F	M	Nombrado	Contratado	
Conviviente	Vivido						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

LEY DEL SERVICIO CIVIL

Dimensión / ítem		1	2	3	4	5
Dimensión: Selección de personal						
1	¿La Municipalidad elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito?					
2	¿La Municipalidad Planifica las actividades del proceso de selección para el concurso público de méritos?					
3	¿La Municipalidad difunde el concurso para cubrir plazas vacantes?					
4	¿La Municipalidad permite que solo los postulantes que califican pueden rendir la evaluación?					
5	¿La Municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado?					

Dimensión: Capacitación					
6	¿La Municipalidad realiza el proceso de capacitación para la formación laboral y profesional para mejorar el desempeño del trabajador?				
7	¿La municipalidad busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos?				
8	¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus características personales a través conocimiento, habilidades y actitudes en el desempeño laboral?				
9	¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus comportamientos visibles formados a través de la capacitación para el desempeño laboral exitoso?				
Dimensión: Evaluación					
10	¿La municipalidad, evalúa del desempeño y el rendimiento del personal para el cumplimiento de sus metas?				
11	¿La municipalidad evalúa el proceso sistemático y continuo del conjunto de actividades y aptitudes del personal al servicio del Estado?				
12	¿Los trabajadores de la municipalidad, conocen de la gestión de rendimiento en el proceso de evaluación de desempeño que tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil?				
13	¿Los trabajadores de la municipalidad, asumen la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando cometen las faltas previstas en la ley, aceptando la sanción correspondiente?				
Dimensión: Compensación					
14	¿Los trabajadores de la municipalidad gozan del derecho de descanso vacacional de 30 días por cada año de servicios?				
15	¿Los trabajadores de la municipalidad, cumplen con su jornada de servicio que es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo?				
16	¿Los trabajadores de la municipalidad, tienen derecho a percibir 2 aguinaldos uno con motivo de Fiestas Patrias y el otro con ocasión de la Navidad?				
17	¿Los Tienen beneficios tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos, para mejorar la calidad de vida del servidor civil y de su familia?				
18	¿Los trabajadores de la municipalidad tienen el derecho a desarrollar libremente la libertad sindical en procura de la defensa de sus intereses.?				

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 5 Consentimiento informado



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

SEÑOR ROBERTO LUIS ENERO MAYTA

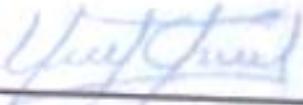
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAHUINPUQUIO

MARÍA ELENA CHÁVEZ ROMERO, con documento nacional de identidad N° 40058289, domiciliada en Psj. Rumichaca N° 106 - Chilca, atentamente ante Ud. Me presento y digo:

Que encontrándome estudiando en el programa de titulación de Administración, en la Universidad Peruana Los Andes; y que habiendo designado vuestra prestigiosa representada, para la aplicación de los instrumentos de mi tesis titulada "Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Nahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021", concierne a la aplicación de cuestionarios, para ello deseo coordinar con el personal de la institución para la aplicación de instrumentos de investigación, motivo por el cual recorro a su digno despacho para la autorización correspondiente, asimismo me comprometo hacer de su conocimiento las conclusiones y sugerencias de la investigación, para los fines pertinentes del caso que Usted crea conveniente.

Concedora de su espíritu altruista y de su colaboración con la investigación, solicito se sirva acceder a mi petición por ser de justicia que deseo alcanzar, en espera de su pronta respuesta me suscribo de usted.

Nahuinpuquio, 05 de marzo de 2021



 Bach. María Elena Chávez Romero
 DNI 40058289

Municipalidad Distrital de Huayucachi
TRÁMITE DOCUMENTARIO
 12 MAR 2021
 Reg. N° 0691 12:03
 FOLIOS: 7 FOLIOS: 02
 GRACIAS POR SU VISITO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

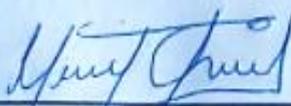
SEÑOR CLEVER LUIS CARHUALLANQUI CARHUALLANQUI
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYUCAHI

MARÍA ELENA CHÁVEZ ROMERO, con documento nacional de identidad N° 40058289, domiciliada en Psj. Rumichaca N° 106 - Chilca, atentamente ante Ud. Me presento y digo:

Que encontrándome estudiando en el programa de titulación de Administración, en la Universidad Peruana Los Andes; y que habiendo designado vuestra prestigiosa representada, para la aplicación de los instrumentos de mi tesis titulada "Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio -Tayacaja y Huayucachi -Huancayo - 2021", concerniente a la aplicación de cuestionarios, para ello deseo coordinar con el personal de la institución para la aplicación de instrumentos de investigación, motivo por el cual recorro a su digno despacho para la autorización correspondiente, asimismo me comprometo hacer de su conocimiento las conclusiones y sugerencias de la investigación, para los fines pertinentes del caso que Usted crea conveniente.

Concedora de su espíritu altruista y de su colaboración con la investigación, solicito se sirva acceder a mi petición por ser de justicia que deseo alcanzar, en espera de su pronta respuesta me suscribo de usted.

Huayucachi, 05 de marzo de 2021


 Bach. *María Elena Chávez Romero*
 DNI 40058289

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: “Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LEY DEL SERVICIO CIVIL	Selección de personal	¿La Municipalidad elige a la persona idónea para el puesto convocado sobre la base del mérito?														
		¿La Municipalidad Planifica las actividades del proceso de selección para el concurso publico de méritos?														
		¿La Municipalidad difunde el concurso para cubrir plazas vacantes?														
		¿La Municipalidad permite que solo los postulantes que califican pueden rendir la evaluación?														
	Capacitación	¿La Municipalidad a través de la Oficina de Recursos Humanos elige al candidato idóneo para el puesto convocado de acuerdo al puntaje acumulado?														
		¿La Municipalidad realiza el proceso de capacitación para la formación laboral y profesional para mejorar el desempeño del trabajador?														
		¿La municipalidad busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos?														
		¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus características personales a través conocimiento, habilidades y actitudes en el desempeño laboral?														
	¿Los trabajadores de la municipalidad demuestran sus comportamientos visibles formados a través de la capacitación para el desempeño laboral exitoso?															

Anexo 6 Matriz de validación

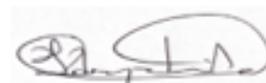
Experto N°1

E

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**NOMBRE****OBJETIVO**
Municipal**DIRIGIDO**
y a los tra**APELLIDO**
GRACIEL**GRADO****VALORACIÓN****MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre la Ley Del Servicio Civil**OBJETIVO:** Comparar cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo - 2021**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio, de la Provincia de Tayacaja, y a los trabajadores la Municipalidad Distrital de Huayucachi, de la Provincia de Huancayo - 2021**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:** VARGAS ARISTE YULIANA**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO**VALORACIÓN:**

X

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

xperto N°2

Experto N°3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la Ley Del Servicio Civil

OBJETIVO: Comparar cómo se viene implementando la Ley del Servicio Civil en los Trabajadores de las Municipalidades de Ñahuinpuquio - Tayacaja y Huayucachi - Huancayo – 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio, de la Provincia de Tayacaja, y a los trabajadores la Municipalidad Distrital de Huayucachi, de la Provincia de Huancayo, en el año 2021.]

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Martinez Vitor Paul Denis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración Estratégica de Empresas

VALORACIÓN:

Muy bueno	Buena	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

A

nexo
8
Data
de
proc
esa
mien
to de
dato
s

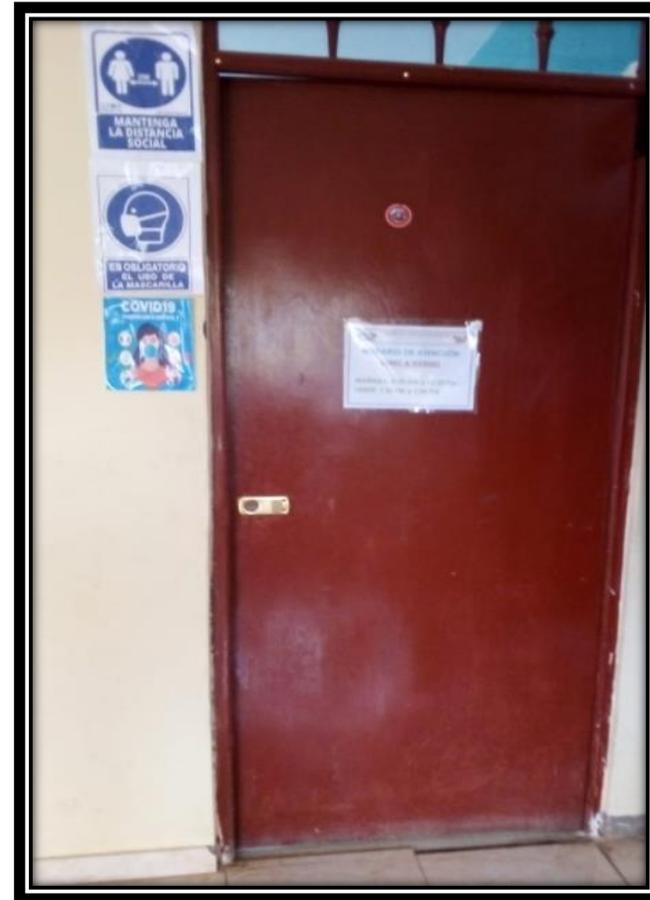
VARIABLE: LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DE ÑAHUINPUQUIO																							
DIMENSIONES	PROCESO DE SELECCIÓN					CAPACITACION				EVALUACION DE DESEMPEÑO				COMPENSACIONES					TOTAL	TOTAL DIMENSIONES			
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
1	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	61	13	16	14	18
2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	36	13	7	6	10
3	2	3	4	5	4	3	5	3	5	2	4	3	4	3	5	4	2	5	66	18	16	13	19
4	4	5	3	4	5	3	2	3	1	5	5	2	4	2	5	2	2	5	62	21	9	16	16
5	1	4	4	3	5	2	4	3	5	2	2	5	4	3	3	4	3	2	59	17	14	13	15
6	5	2	3	5	3	5	4	3	4	5	1	5	2	5	2	4	2	4	64	18	16	13	17
7	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	38	11	7	10	10
8	3	2	3	2	1	5	4	3	5	4	2	5	5	3	1	5	2	3	58	11	17	16	14
9	2	5	2	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	1	49	15	11	11	12
10	2	1	2	3	2	3	3	4	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	41	10	12	8	11
11	2	3	5	1	1	3	2	1	3	2	4	3	2	4	3	5	4	3	51	12	9	11	19
12	2	5	3	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	3	5	4	1	2	64	17	16	16	15
13	2	3	5	3	2	4	5	2	4	5	3	5	2	3	4	2	5	4	63	15	15	15	18
14	4	3	5	2	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	1	2	2	63	19	15	16	13
15	1	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	44	13	10	9	12
16	2	3	2	3	2	2	4	1	3	1	4	2	2	2	2	1	2	1	39	12	10	9	8
17	3	4	3	4	5	2	4	2	2	4	1	5	3	5	3	4	5	3	62	19	10	13	20
18	5	4	1	5	3	5	2	2	1	3	5	4	4	2	5	2	4	5	62	18	10	16	18
19	1	2	5	4	3	5	2	3	2	2	3	5	2	5	2	2	5	3	56	15	12	12	17
20	2	2	4	3	5	4	3	4	5	3	5	2	1	5	3	2	3	2	58	16	16	11	15
21	3	4	2	5	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	5	58	17	11	13	17
22	1	2	3	1	4	3	4	3	5	2	2	5	1	4	1	5	3	5	54	11	15	10	18
23	3	4	2	5	2	1	2	2	5	4	5	3	3	2	2	5	4	2	56	16	10	15	15
24	3	1	3	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	2	5	2	4	51	11	9	14	17
25	4	3	4	2	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	2	4	2	65	17	15	17	16
26	4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	1	4	2	2	4	2	52	17	10	11	14
27	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	47	13	11	11	12
28	3	2	1	4	2	2	1	5	4	3	2	3	2	2	4	5	2	1	48	12	12	10	14
29	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	2	5	3	67	19	15	15	18
30	3	1	5	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	48	14	10	11	13
31	4	5	2	3	4	5	3	2	5	2	5	2	3	2	3	5	4	4	63	18	15	12	18
32	1	5	3	4	2	4	2	4	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	62	15	13	15	19
33	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	5	3	3	4	2	4	3	5	61	16	12	15	18
1	6	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	44				
2	9	10	9	9	11	9	12	11	8	12	8	8	10	10	12	13	11	12	184				
3	10	8	10	8	7	9	8	9	9	4	8	8	11	9	8	4	7	7	144				
4	6	7	6	9	8	5	9	8	6	9	7	7	8	6	5	6	9	5	126				
5	2	5	6	5	5	8	2	2	8	6	7	9	1	6	6	7	5	6	96				
TOTAL	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33					

VARIABLE: LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DE HUAYUCACHI																							
DIMENSION ITEMS SUJETOS	PROCESO DE SELECCIÓN					CAPACITACION				EVALUACION DE DESEMPEÑO				COMPENSACIONES					TOTAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL	PS	CAP	EV	COM
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	19	16	16	20	
2	3	3	1	3	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	45	14	8	9	14
3	4	5	3	4	5	3	5	2	4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	71	21	14	15	21
4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	1	4	4	3	5	4	5	4	73	21	17	14	21
5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	5	3	72	20	16	16	20
6	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	71	21	16	14	20
7	3	1	4	2	4	3	3	2	5	1	3	2	3	1	5	1	3	4	50	14	13	9	14
8	3	4	3	5	2	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	5	3	68	17	17	14	20
9	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	53	14	13	11	15
10	2	4	3	2	4	3	1	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	3	49	15	11	11	12
11	4	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	72	21	15	17	19
12	3	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	5	3	5	72	20	15	17	20
13	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	4	5	1	70	20	15	17	18
14	5	3	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	72	20	15	17	20
15	3	4	3	1	2	4	3	1	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	51	13	11	12	15
16	3	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	52	15	12	10	15
17	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	71	20	15	16	20
18	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	73	19	18	16	20
19	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	72	21	14	17	20
20	2	5	4	3	5	4	2	4	3	5	4	3	5	1	5	4	3	4	66	19	13	17	17
21	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	2	5	4	5	73	20	17	15	21
22	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	68	19	14	15	20
23	4	3	5	3	5	1	5	3	4	5	3	5	1	5	3	4	4	3	66	20	13	14	19
24	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	69	20	14	16	19
25	3	4	1	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	68	17	15	16	20
26	1	4	3	2	4	3	3	4	1	4	3	4	3	2	4	3	1	3	52	14	11	14	13
27	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	5	3	57	16	11	13	17
28	3	2	4	3	1	3	3	4	2	2	4	2	3	5	1	3	4	3	52	13	12	11	16
29	4	5	2	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	73	20	15	17	21
30	4	3	5	3	5	4	2	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	69	20	14	15	20
31	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	5	1	4	5	3	4	3	67	19	15	14	19
32	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	1	3	5	4	5	4	3	68	19	15	13	21
33	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	65	16	15	14	20
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	22				
2	2	4	2	4	3	2	2	5	3	4	3	6	2	5	3	3	1	2	56				
3	14	11	12	12	3	14	11	12	13	4	16	7	13	10	9	7	10	16	194				
4	14	7	10	10	14	10	12	7	10	13	9	11	10	6	10	15	12	5	185				
5	2	10	7	6	12	5	7	8	6	11	4	8	6	10	10	7	9	9	137				
TOTAL	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33					

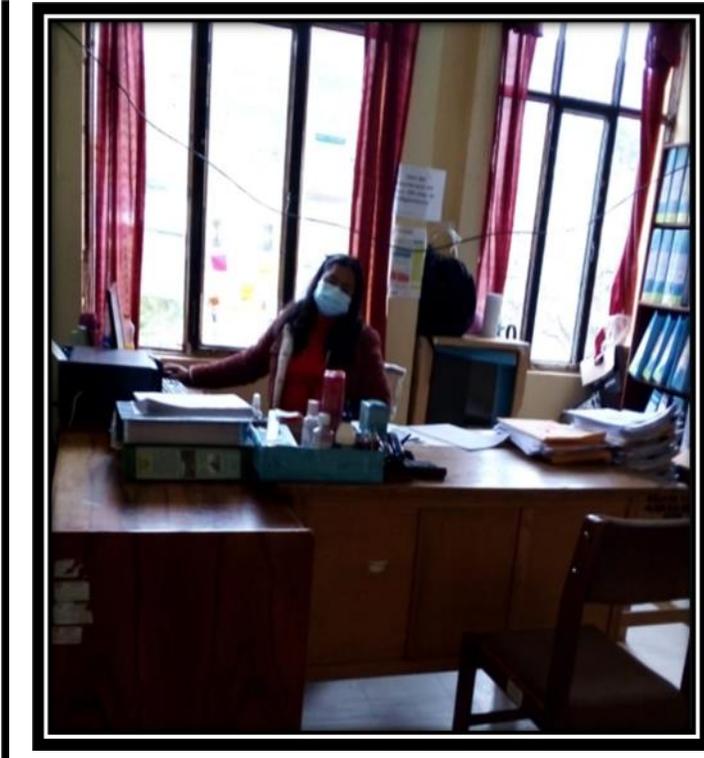
Anexo 9 Fotos de aplicación del instrumento



Frontis de la Municipalidad Distrital de Ñahuinpuquio Provincia de Tayacaja Departamento de Huancavelica



Oficinas administrativas de la Municipalidad de Ñahuinpuquio



Trabajadores de la municipalidad de Ñahuinpuquio, desarrollando el instrumento de investigación



Frontis de la Municipalidad Distrital de Huayucachi Provincia de Huancayo Departamento de Junín



Oficinas administrativas de la Municipalidad de Huayucachi, Alcaldia Gerencia Municipal y Demuna



Trabajadores de la municipalidad de Huayucachi, desarrollando el instrumento de investigación

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,699	18

Fuente: Elaboración propia procesada en SPSS

Anexo 11 Resultado de fiabilidad de la encuesta de la Municipalidad de Huayucachi

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	18

Fuente: Elaboración propia procesada en SPSS