



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño
laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital
de Guadalupe**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR

Alvitres Sánchez, José Andres (ORCID: 0000-0002-7774-0678)

ASESOR

Dr. Gonzales Soto, Víctor Augusto (ORCID: 0000-0002-9528-2308)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y mis padres por darme la vida.

A mi esposa Olga Quiroz Fernández por su apoyo incondicional.

A mis hijas, Judith, Carola y Evelyn por el apoyo moral en la culminación de mis estudios de posgrado.

A mis nietos Kamila, y Ángel Mathías por motivar día a día mi existencia.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por sus infinitas bendiciones, siempre.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de estudiar y lograr cumplir mi objetivo de obtener grado académico en mi formación profesional.

A los docentes de posgrado quienes me infundieron sus conocimientos para cumplir con los objetivos propuestos dentro del marco académico

A mi asesor Víctor Augusto Gonzales Soto por brindarme sus conocimientos y orientaciones para el desarrollo del trabajo de investigación.

A los docentes expertos por validar el instrumento en mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población y muestra.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos.	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
VIII. PROPUESTA.....	39
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 Servidores civiles estimados al año 2013.....	11
Tabla 2. Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.....	18
Tabla 3. Dimensión Orientación.....	24
Tabla 4. Dimensión Calidad.....	25
Tabla 5. Dimensión relaciones interpersonal.....	26
Tabla 6. Dimensión iniciativa.....	27
Tabla 7. Dimensión trabajo en equipo.....	28
Tabla 8. Dimensión organización.....	29
Tabla 9. Dimensión desarrollo personal.....	30
Tabla 10. Nivel de la variable Desempeño laboral.....	31

Resumen

El presente trabajo de investigación implementación ley del servicio civil influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2020. El diseño y tipo de investigación es básica no experimental y de corte transversal, y el tipo de investigación como proyectivo es una propuesta como alternativa de solución al problema. En la cual tuvo como objetivo general proponer acciones orientadas a implementar la Ley de Servicio Civil para mejorar el desempeño profesional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Guadalupe, la investigación tuvo como muestra probabilística a 30 trabajadores administrativos y se aplicó la técnica del cuestionario para evaluar el desempeño de los funcionarios administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe la misma que resultó la mayoría en la categoría Medio con un 53.33% en cuanto a las dimensiones calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización y desarrollo personal en su mayoría se encuentran en la categoría medio con más del 50% de los trabajadores encuestados, resultados que muestran una problemática previa a la incorporación a la ley servir por lo cual los trabajadores deben estar capacitados con los requisitos establecidos para la incorporación requerida de la institución en la ley mencionada.

Palabras clave: Implementación ley, servicio civil, influencia, desempeño laboral.

Abstract

This research work, implementation of the civil service law, influences the work performance of the administrative staff of the district municipality of Guadalupe, 2020. The design and type of research is basic, non-experimental and cross-sectional, and the type of research as projective is a proposal as an alternative solution to the problem. In which its general objective was to propose actions aimed at implementing the Civil Service Law to improve the professional performance of the administrative workers of the District Municipality of Guadalupe, the research had as a probabilistic sample 30 administrative workers and the questionnaire technique was applied to evaluate the performance of the administrative officials of the District Municipality of Guadalupe, which was the majority in the Medium category with 53.33% in terms of quality, interpersonal relationships, initiative, teamwork, organization and personal development in their Most are in the middle category with more than 50% of the workers surveyed, results that show a problem prior to the incorporation into the law to serve, for which the workers must be trained with the requirements established for the required incorporation of the institution in the mentioned law.

Keywords: Law implementation, civil service, influence, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Según lo dispuesto en la Epístola Iberoamericana del Empleo Oficial (CIFP-Centro Integrado de Formación Profesional, Comunidad Iberoamericana de Países, España); el servicio civil se orienta a la profesionalización de las diligencias del Sector Público, con la finalidad de que los empleados estatales deben contar con una cadena de particularidades como la cualidad, la capacidad, la disposición de asistencia, la virtud en el trabajo que le corresponde, el compromiso, la pureza, y la apego a los normas y valores de la democracia. El gobierno del Perú en 2013 publica la Ley N° 30057, denominada Plebiscito del Servicio Civil, mediante la que se instituye un sistema ideal y de ejecución ineludible en las instituciones oficiales del estado.

El Gobierno del Perú a través de sus autoridades, en el transcurso de los años, siempre ha buscado mejorar la productividad, sin considerar que el logro de su objetivo tiene relación directa con sus trabajadores, descuidando la participación activa de los mismos, al no identificarse con su entidad laboral, asimismo la población tiene una apreciación desfavorable al indicar que las empresas del estado y sus trabajadores no son productivos, dejando entrever que los empleados públicos son conformistas, además no se identifican con los objetivos institucionales, del mismo modo la gran mayoría no se preocupa por capacitarse y brindar un servicio eficientes y eficaz, con el desarrollo óptimo de sus funciones en beneficio de la población, mediante su quehacer diario en el cumplimiento de sus funciones, tendiendo que mejorar su labor en forma constante rutinariamente, en concordancia con su manual de funciones que le compete, de acuerdo al puesto que ocupa en la entidad pública, dentro del marco legal. La Municipalidad Distrital de Guadalupe no es ajena a lo que ocurre a nivel nacional por lo que luego de haber presentado las consideraciones planteadas se fórmula el siguiente problema de investigación:

¿Cómo debe ser la propuesta de la implementación de la Ley de Servicio Civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe? La justificación del presente trabajo de investigación, se plantea de la siguiente manera.

La justificación del presente se realiza por los siguientes aspectos: Justificación teórica: La investigación que se presenta tiene una justificación teórica en la medida que me ha servido para el análisis e identificación de los principales retos que pone a prueba la diligencia de la Ley del Servicio Civil con respecto al trabajo de los profesionales administrativos del Municipio del Distrito de Guadalupe, la normativa tiene como propósito reformar el régimen laboral de los servidores públicos del estado, tratando de unificar o constituir un único régimen laboral, con el cual se pretende generar beneficios a favor de los trabajadores del estado. Se busca así mismo devolver su status adecuado a los servidores públicos, en consecuencia, estos brinden un servicio de calidad a los usuarios y de este modo el país logre una transformación con respecto a la imagen de sus instituciones, construyendo una cultura de responsabilidad y entrega al servicio de su trabajo, al analizar la norma, estos son los logros que se podría alcanzar con su aplicación.

Justificación práctica: La ejecución de la norma describe, por un lado, trata de delinear y situar a marchar pautas que ordenen y optimicen la operatividad del potencial humano público, así mismo, conducir y suscitar el cambio sistemático de las instituciones y los servidores del nuevo sistema del servicio civil. Impulsar la idoneidad competitiva en los asalariados en la administración Estatal mediante los adiestramientos periódicas, con el propósito de optimizar la capacidad de utilidad de los asalariados del estado con la finalidad de cumplir con la ley del servicio civil, quienes deben estar capacitados y ser competente para cumplir con las perspectivas y necesidades de ofertar servicios eficientes y de calidad.

Justificación metodológica, en el impulso del presente estudio se ha tomado en cuenta en primer término la técnica de la observación, a través de la cual ha sido posible darme cuenta de la cultura de responsabilidad de los trabajadores con relación al cumplimiento de sus funciones en su puesto de trabajo, muchos de ellos tal vez no ponen todo su empeño en el desarrollo de sus actividades que le corresponde, otros llegan tarde o se ausentan de su trabajo antes que concluya el horario establecido, etc. Del mismo modo, se ha empleado la técnica de la

encuesta, para recibir las opiniones de los trabajadores con referencia a la consumación de la ley de Servicio Civil, así como su desempeño laboral. Hay que tener en cuenta también que por falta de información apropiada sobre las virtudes al aplicar la legislación de Servicio Civil y por tratarse de una norma que ha sido elaborada a nivel de gabinete sin un diagnóstico real desde los servidores públicos ha sido posible determinar ciertos inconvenientes que no ha tomado en cuenta en la Ley del Servicio Civil, con el propósito de lograr los estatutos de la Ley Nro. 30057. Lo que ha hecho posible contrastar información con el objetivo de determinar el estado actual y señalar las deficiencias que sobresalen; para que más adelante proponer enmiendas en aquellos aspectos engorrosos que muestra la normatividad emitidas por SERVIR.

El estudio tiene como objetivo general. Proponer acciones orientadas a la evaluación de la legislación de Servicio Civil en los desempeños profesionales en los servidores administrativos del Municipio distrital de Guadalupe.

Con referencia a los objetivos concretos son: Diagnosticar el horizonte de cometido de los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Guadalupe; Diseñar un modelo de acciones para la aplicación y evaluación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Guadalupe, en la incorporación al régimen establecido por la ley N° 30057 del servicio civil; y validar el modelo de acciones para la aplicación y evaluación del servidor administrativo del Municipio del distrito de Guadalupe en su incorporación al régimen establecido por la ley N° 30057 del servicio civil.

La hipótesis: El diseño de un modelo de acciones para la aplicación y evaluación de la implementación de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil repercutirá positivamente en el desempeño profesional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe-2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, citamos algunos antecedentes de la investigación teniendo en cuenta el Ámbito Internacional:

Castañeda Pérez Ana María (2019) *Jurisprudencia de las Organizaciones y sus relaciones en los procedimientos del Recurso Humano en la Administración Pública, Capacidades, Normatividad y Desempeños Laborales*; Biblioteca central de la Universidad Oviedo, España. (Tesis Doctoral del Programa de Doctorado en Educación y Psicología de la casa superior de estudios de Oviedo- España-2019). Se concluye, que la Administración Pública Española, que tras la reciente crisis económica y los desafortunados casos de corrupción ha visto acentuada la necesidad de más eficacia en las prestaciones del servicio brindado y en la calidad de sus procesos, requiere de una modernización que contribuya a recuperar la confianza de la ciudadanía.

Encarnación R. (2018) en su plan de estudio, denominado, *La profesionalización del servicio civil en el régimen del sector público primordial del Estado Dominicano. Mejoras y expectativas*. El objetivo general del estudio es: Poder manifestar por qué no se ha logrado efectuar un proceso de profesionalización de los trabajadores del estado que logre apuntalar regímenes eficiente y eficaz mediante la evaluación de los regímenes pretéritos y las prácticas de la actualidad. Estudiar los distintos componentes que han repercutido en la ejecución de una administración de profesionalización en los trabajadores del estado, además la ejecución de planes y proyectos en entidades mundiales que se orientaran a promover la profesionalización. La investigación es de tipo explicativa, por cuanto trata de encontrar los elementos causantes que permitan instituir un régimen de profesionalización de los trabajadores del estado, trata de encontrar ataduras entre las variables, si este tiene varios componentes descriptivos-empíricos tratando el tema a través de la correspondencia con distintos enfoques para examinar; un enfoque descriptivo de cualesquiera de las variables con sus indicadores con el propósito de representar el contexto que indefectiblemente toca temas jurídico-constitucionales.

En este caso se haría necesario hacer uso de un enfoque deductivo, tomando como base algunas hipótesis a fin de explicar y ejecutar las conjeturas. El diseño es de tipo mixto, cualitativo y cuantitativo, utilizado simultáneamente. (Bartolini 1991:228). La metodología hermenéutica ha logrado dar respuesta a las hipótesis y Los ítems de trabajo que se han realizado con respecto a la interrogante relacionadas a los distintos elementos que logran repercutir en el plan de profesionalización.

María Gisela Encarnación Romero (2018) La especialización del Servicio Civil en la Gestión estatal primordial del Estado Dominicano, logros y expectativas, Universidad Complutense de Madrid, España. (Investigación realizada para graduarse como Doctor, Madrid, España 2018). Concluye que las modificaciones que se están creando en el Universo, como resultado del proceso de la universalización, exigen que los estados arreglen sus estructuras de poder a los requerimientos de la sociedad, así como también a nuevos modelos creados partiendo de los mismos. Estados de Latinoamérica reconocen esos cambios con la finalidad de constituirse en regiones competentes y ecuánime, con la intención de que el trabajo corporativo sea administrado con enérgicas conexiones en los estratos a nivel legal, teóricos y consientan que las mutaciones que se generen posean permanencia y persistencia en el tiempo.

Héctor Rafael Arámbula Quiñones (2015) Las especializaciones y los desenvolvimientos de las altas direcciones Pública de Chile, ESADE Business School Unidad de Investigación, Instituto de Gobernanza y Gestión Pública. (Tesis Doctoral realizada en, España 2015). Este estudio contribuye a la ejecución y profesionalización del régimen de servicio civil de valioso horizonte de gobiernos nacionales, Se trata pues de la línea de investigación que brotó en el marco frecuente de innovaciones gerenciales y de la misión valiosa del potencial humano en el sector del estado en todo el contexto universo. El diseño de trabajo, es el estudio de caso, y se sustenta en la triangulación metodológica como táctica de recojo y estudio de la certidumbre práctica de lo cuantitativo-cualitativo de información, con el propósito de percibir y ahondar en el significado y el contexto en el que el sistema de servicio civil expeditivo ("Sistema de Alta Dirección Pública") fue efectuado en el país del sur - Chile.

En el Ámbito Nacional tenemos a Buendía Sotelo Víctor Manuel Jesús (2015) Programa experimental de capacitaciones en el desenvolvimiento profesional y sus repercusiones en los colaboradores del nivel uno y dos en las atenciones del centro Hospitalario Jorge Voto Bernales-Essalud, 2015, Universidad Federico Villarreal-Lima El presente estudio doctoral tiene como propósito: delinear un Procedimiento Piloto de Adiestramiento Anual encaminado a perfeccionar el ejercicio profesional de los servidores del nivel uno y dos de vigilancia del centro Hospitalario Jorge Voto Bernales- ESSalud en el año 2015. Se trata de un estudio, cuasi experimental, de tipo aplicada, en la que se evalúa el ejercicio profesional, a priori y a posteriori, luego de la ejecución del adiestramiento anual.

Rodríguez Paredes (2018) En su trabajo de investigación: “Afectación de los derechos laborales logrados por trabajadores públicos al mudarse a la administración de la ley del servicio civil – ley N°30057”. El estudio propone su objetivo de estudio: Analizar en qué medida el cambio de los trabajadores comprendidos en el D.L. N° 276 y D: L. N° 728 a la administración de la Ley del Servicio Civil perjudica su cálculo de años de servicios. La metodología de estudio, se hizo uso de los métodos: Sintético – Analítico, los mismo que sirvieron a La investigación para el tratamiento de la información recogida, con lo cual fue posible obtener las consumaciones y planteamientos de solución al debate materia de estudio; así como el método de Inductivo – deductivo para la construcción del marco teórico del trabajo, teniendo como principio la normatividad. El diseño de estudio el descriptivo simple, las técnicas de estudio, la observación, usándose como medio de recojo de datos el sistema de fichaje; para tratar los datos.

Gavilano Villegas (2018) en su estudio titulado: “Implementando los procesos para reclutar y seleccionar de profesionales administrativos en la Universidad Nacional de Piura en concordancia con la Ley de Servicio Civil”. El estudio tiene como objetivo de trabajo: Proponer perfeccionamientos en el proceso de incorporación y elección de los trabajadores conforme a lo determinado en la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Piura.

Metodología: la investigación es de tipo básica en el nivel descriptivo, trata de especificar información recogida de la versión del jefe administrativo de Recursos Humanos (OCARH) en correspondencia con el asunto de incorporación y escogimiento de trabajadores para su entrada a la institución. Es de tipo estudio es Básica – Aplicada, toda vez que consiente conocer los componentes que tercián en el método de incorporación y elección de personal del régimen esgrimido en la administración de selección de personal para laborar en la Universidad Nacional de Piura.

Ruiz Amésquita (2018) En su indagación titulada: El Servicio Civil y sus repercusiones para ejercicio profesional de los colaboradores del centro Mental “Honorio Delgado-Hideyo Noguchi” Lima. El trabajo tiene como objetivo. Establecer si el servicio civil repercute en el ejercicio profesional en los colaboradores del Instituto Nacional de Salud Mental “HD-HN” Lima. La población de estudio lo constituyen los 700 trabajadores de la entidad en referencia. De la cual se obtuvo una muestra de 115 servidores incluido las altas jefaturas. Con respecto a la metodología el estudio se ubica en el paradigma: naturalista, enfoque: cuantitativo, estudio descriptiva y correlacional, con respecto al diseño es el no experimental de corte transversal. Con respecto a las estrategias empleadas para el recojo de información tenemos la observación, el análisis documental y la encuesta. Para el tratamiento de las pesquisas se utilizó el paquete Spss «*Startical Product and Service Solutions*». Conjunto de instrumentales de tratamiento de información de análisis estadístico. Con respecto a los resultados y al planteamiento del ítem ¿Piensa que los servicios que ofrece el INSM, quedan ordenados a los procesos trascendentales? Los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 32% señaló estar totalmente en desacuerdo con respecto a que los servicios que ofrece el establecimiento están acorde a los métodos estratégicos, el 33% de los abordados se exponen su disconformidad, en tanto que el 13% refiere estar ni de conformidad ni en disconformidad, solo el 22% indica estar de acuerdo.

Cortez Salazar, José Alberto (2017), "Preparación de los profesionales administrativos y eficiencia de los servicios del Instituto Nacional de rehabilitación" Dra. Adriana Rebaza Flores-amistad Perú Japón", Universidad Nacional del Callao 2017. La acción del potencial humano auxilia en las entidades facilitando el modelo de capacidades de los trabajadores, conforme a sus cargos, y amplificando un adiestramiento indeleble que contribuirá en el incremento del progreso humano y en la compañía. Las Instituciones se constituyen mejor para cubrir las necesidades de sus consumidores tanto en lo concerniente a lo cualitativo como cuantitativo y conformidad; de este modo, los trabajadores públicos poseen el adeudo de disponer de personal competente y motivado para tomar en cuenta la dinámica financiera y de enfrentar los adelantos científicos y técnicos de la idoneidad mercantil.

Talla Linderman, Magdalena Cecilia (2016), "El E-learning y los niveles eficacia de los profesores y personal administrativo de la ciudad universitaria de Ica-2014 (Tesis - grado de Doctor). Se concluye, que las capacitaciones tienen por meta incrementar las competencias profesionales y lograr mejoras en las destrezas en sus labores actuales, así también los planes de crecimiento sirven para la preparación de los colaboradores para ser promovidos y/o ascendidos.

Con respecto a las teorías se tiene que: Según Isabel Siklodi parafraseando a David A.; estima que el servicio civil es, por encima de todo creación política, la misma que pretende elaborar reglas de amparo suficiente a fin de impedir que la burocracia tome como un trofeo los puestos del sector público, en circunstancia de la sucesión partidista, (...) el rol de trascendencia de un asistencia civil a fin de construir una sociedad equitativa, tratando de disminuir la discrecionalidad del funcionario en la conducción del gobierno público (Siklodi, 2014).

El fin último de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es la consumación del sistema laboral único en las instituciones del estado peruano; partiendo del Poder Ejecutivo, todos sus ministerios, el Poder Legislativo, las Administraciones Regionales, administraciones municipales, y a todos aquellas instituciones que la Constitución Política del país y la Legislación le conceden

independencia, así como las corporaciones, proyectos y programas del Estado (Ley N° 30057, Art. 1). Se hace necesario remarcar que ciertas divisiones no se ven comprometidas por la ejecución del proceso del Servicio Civil, tales como, los trabajadores estatales de la Ley de actividades Específicas, entre los cuales tenemos: Los encargo Diplomático, los comprendidos en la norma universitaria, ministerio de Salud, los profesionales de la educación nacional, Fuerzas Armadas, Guardia Nacional, INPE, Ministerio Público y los trabajadores del poder Judicial. La dificultades que se observa en las instituciones del estado (gobiernos locales) es que para administrar el recurso humano en estas instituciones es no contar con una normatividad adecuada para una operatividad eficiente de los trabajadores; no disponen con la documentación de gestión renovadas, como es el Reglamento de Organización y Funciones -ROF, el Manual de Organización y Funciones - MOF, el Cuadro de Asignación de Personal - CAP, Presupuesto Analítico de Personal - PAP, el Manual de Perfiles de cargos, lo cual dificulta la operatividad de las entidades y un buen desempeño de los trabajadores en todos los niveles; los trabajadores que laboran en las instituciones logran acceder a una plaza muchas veces sin tener los perfiles necesarios más aun no participan en un concurso público. Esto hechos determinan que la calidad del servicio que se oferta las entidades públicas no sea de calidad.

En la conferencia la innovación del Servicio Civil en el país, la especialización de los puesto público, disertación que hiciera el ex - presidente ejecutivo del Mando Nacional del Servicio Civil; Juan C. Cortés C. y Tracy Prieto B., realizaron un estudio del servicio civil en el País; (...) con la finalidad revelar la transformación del Servicio Civil, era ineludible, primeramente, hacer conocer, el motivo por el cual era inevitable modificar el servicio civil en el Perú, el cual funcionaba de modo defectuoso en los distintos recintos del estado peruano donde se dispone con potencial humano, en este contexto, se hace necesario la reforma (SERVIR, 2018).

El fin de la Ley del Servicio Civil (2013) funda una asistencia civil con ventajas para los ciudadanos, el pilar fundamental es la meritocracia.

Este principio se tendrá presente en el ingreso, así como para su estabilidad; profesionalizar el servicio civil, mediante estimaciones valorativas inquebrantables, adiestramiento, desempeño en el logro de objetivos concreto, de esta manera erradicar el caos y la anarquía histórico con respecto a la contratación, a los estipendios, obligaciones y derechos de los trabajadores públicos, mediante la generación de una única carrera pública.

El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (SERVIR 2014) sancionado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, es motivo de sendos y extensas discusiones a nivel del congreso de la república como mediante foros académicos, estudiantiles y políticos así como opiniones expertos en derecho del trabajo, quienes entre otras aspectos señalaron: Las indemnizaciones determinadas en el apartado IV de la Ley, afecta a los servidores, debido a que se les recorta derechos; supresión del régimen para distintas entidades del estado, no genera una administración único, el impedimento o negativa de los servidores a la disminución de subvenciones por fin de año, fiestas patrias y vacaciones, el corte de derechos profesionales para los trabajadores del estado, finalización del vínculo laboral, la infracción de derechos de sindicalización. Haro (2015) refiere que la reforma del régimen laboral público en el ámbito del servicio civil es fundamental, el gobierno debe reconocer a los nuevos requerimientos del trabajador actual.

Los trabajadores activos del sector estatal en el país, según Haro (2015), en la administración de oficios especiales se concentra el 61%, en oficio administrativo el 16%, en la ejecución del sector particular hay 728 trabajadores lo que hace un porcentaje del 6%, en la administración CAS un 17%, conforme la información proporcionada por las Autoridades Nacionales del Servicio Civil", (pág. 25).

No obstante, las condiciones de aspereza y prohibiciones de entrada a la función administrativa decretada a partir de los años 90, la información nos indica que, anualmente ingresa un promedio de 40 mil trabajadores al servicio del estado.

Tabla 01. Servidores civiles estimados al año 2013

Regímenes laborales	Población absoluta	Relativa (%)
Administración de carreras específicas	854,000	61
D. L. N° 276, carrera administrativa	224,000	16
D. L. N° 728, administración laboral particular.	84,000	6
D. L. N° 1057, Administración contrato (CAS)	238,000	17
TOTAL	1'400,000	100

Fuente: Realizado por el investigador tomando como referencia la información de SERVIR.

El estudio está orientado a determinar la repercusión de la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (LSC) en el ejercicio de las labores de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Región de la Libertad, considerando que la población de estudio está determinada por 257 trabajadores administrativos. Dentro de ámbito de los grupos ocupacionales y categorías remunerativas determinadas en el D.L. N° 276, D.S. N° 005-90-ED; Auxiliar, Técnico y Profesional. Así como los trabajadores administrativos que labora bajo el régimen N° 1057-CAS. El recojo de la información se realizó de manera virtual debido a la coyuntura que atraviesa nuestra sociedad en la actualidad.

2.1. Bases teóricas:

Con respecto a la variable de Ley del Servicio Civil:

2.1.1. Adecuación la Ley del Servicio Civil N° 30057.

En concordancia con el Artículo primero del Decreto Supremo N° 226-2019-EF, difundido el 20/06/2019, se certifica la ocurrencia de un nuevo Escalafón Remunerativo de los servidores del INABIF subyugado al a administración de trabajo del Decreto Legislativo N° 728, en arreglo al Agregado que constituye parte accesoria del referido Decreto Supremo, con representación temporal a la

ejecución de la administración o ejecución de la Ley N° 30057, la misma que debe concluir de aplicarse el mes de junio de 2020.

Conforme lo establecido en la Ley N° 30057 DS N° 040-2014-PCM del Reglamento General, concretamente el procedimiento del Régimen Funcionario de Mandato de potencial Humano en las instituciones del estado; tiene como fin instituir las medidas que corresponden tomar en cuenta los Jurisdicciones de Recursos Humanos, para la Gestión del Régimen Administrativo que se vienen aplicando en los referidos departamentos. el Régimen Administrativo de Gestión de potencial Humano, es conceptualizado como aquella técnica que planea, delinea y elabora los regímenes de los Estados para el Servicio Civil, a través de varias orientaciones, reglas, metodologías, tecnologías y recursos aprovechados en las corporaciones del estado con respecto de la administración del potencial Humano.

En el artículo 5° del D.L. N.° 1023; el régimen queda formado por tres sub - sistemas los cuales son: Mando Nacional del Servicio Civil, Departamentos de Potencial Humanos, Tribunal del Servicio Civil. Tomando en referencia los sub-sistemas referidos, es necesario mencionar que el cargo que deben desempeñar las Oficinas de Recursos Humanos al interior del gobierno, se sujetan a políticas y mandatos, las mismas que deben ser desarrolladas e implementadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; del mismo modo debe promover el desarrollo de regímenes internos que le sean útiles al Gobierno, a fin de seguir los pasos de su implementación de modo correcto, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas por la norma.

La Ley del Servicio Civil esboza, un cambio en el ámbito laboral, encaminada a establecer y optimizar el ejercicio de la administración del potencial humano en las instituciones del ámbito

estatal, accediendo de este modo a una mejor práctica laboral e impacto en el desempeño a favor de la colectividad.

El cambio pretende instituir una administración laboral única, logrando de este modo reducir la confusión y diferentes normas de juego que dispone por un lado el D. L. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del ámbito estatal; como el D.L. N° 728 régimen laboral de la actividad Particular, y el D.L. N° 1057 régimen específico de convenio de Administración de Servicios-CAS.

La Ley del Servicio Civil N° 30057, tiende a salvaguardar los méritos en la administración de personal, su propósito es disponer de trabajadores capaces y capacitados para el ejercicio de los cargos del sector público. La Reforma trae beneficios para el sector público y el Servicio Civil a la ciudadanía. Así mismo, persigue la validez y virtud de las instituciones del Estado, impulsando el régimen de gobierno por derivaciones y una valoración del ejercicio periódicamente; del mismo modo pretende un encadenamiento en las políticas estatales, al avalar la estabilidad de los más eficientes directores y la poca rotación del trabajador competentes en el cargo, del mismo modo se pretende la permanencia de los trabajadores de rango medio de carrera, lo que admitirá la prolongación y sostenibilidad del quehacer de los trabajadores público y por ende de la acción del estado.

El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040- 2014-PCM (2014), instituye las afiliaciones al Servicio Civil se ejecutarán mediante un procedimiento de concurso, el cual debe ajustarse a las particularidades siguientes de acceso: concurso oficial de decoros, convenio directo, y observancia de exigencias de ley especial. En todos los casos se debe cumplir con la conformidad del perfil de plaza en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) lo

cual debe estar adecuadamente establecido en el Cuadro de asignación de Personal (CAP).

La afiliación finaliza al concluir el tiempo de prueba, la misma que es imperativo. El camino para la afiliación se fracciona en 4 etapas a saber son: de elección, vinculación, persuasión, y tiempo de prueba.

Selección. Tiene como propósito escoger a los individuos idóneos para la plaza en base a la cualidad, la limpieza y la equivalencia de oportunidades. El camino de escogimiento de trabajadores civiles debe realizar de tres formas:

Concurso abierto de decoros: esta modalidad de elección logra ser de dos tipos:

- Concurso público de méritos transversal: Mediante el cual se permite tener acceso a una plaza de carrera diferente de la propia institución o en otra institución distinta y que únicamente podrá acceder el servidor civil de carrera.

- Concurso franco de decoros abiertos: En este caso se admite a una plaza del equipo de rectores estatales, de servidores civiles de carrera, y al que logra presentarse cualquier individuo, que cumpla con los requerimientos de la plaza.

Al concurso oficial de decoros, transversal y abierto: se llama para cobertura vacante, teniendo en cuenta las etapas siguientes: de inicial, invitación y reclutamiento, valoración y elección.

- Acatamiento de exigencias de normas concretas: Solo es adaptable para las cuestiones en que su afiliación se halle reglamentada por regla específica con categoría de Ley.
- Contratación directa: Es la particularidad en la que no se solicita un concurso público de decoro para la cobertura de

la plaza, es trata de aquellos denominados servidores de confianza, teniendo en cuenta que se cumpla con las exigencias para la plaza.

- 1) Vinculación. El individuo seleccionado en el concurso público de méritos, dispone de un tiempo de treinta y un días naturales para hacerse cargo de la plaza para la que fue evaluado. De no presentarse en el tiempo establecido la institución tiene que llamar al segundo puesto si lo hubiese. Cuando un servidor público accede al servicio civil, se considera que su relación con la institución es de un tiempo indeterminado, en su defecto, de acuerdo a lo que la ley determine.
- 2) Inducción. Asume el propósito de poner al tanto a los servidores civiles, de la indagación corriente del Estado, en su entidad, de las reglas internas, y finalmente las de su puesto. La inducción lo aplicará los trabajadores del departamento de Recursos Humanos o quien realice sus veces.
- 3) Periodo de prueba. Se busca retroalimentación, valorar y admitir las destrezas técnicas, idoneidades o práctica del trabajador en la plaza, y por parte del trabajador el acomodo de este a su plaza de trabajo, así como la convivencia de determinadas circunstancias al puesto de trabajo. El tiempo de ensayo se toma en cuenta a partir del momento en que el trabajador arranca la prestación de servicios para la institución. El tiempo de prueba para los gerentes del estado es de tres a seis meses, en tanto que para los trabajadores civiles de carrera el tiempo es de tres meses; y finalmente para los trabajadores de diligencias adicionales es de 90 días. En los casos que los trabajadores civiles no han

remontado el tiempo de tentativa, se da por finalizado la relación con el trabajador civil, lo cual debe darse a conocer a través de una resolución en la que se señalan las razones entes referidas.

2.1.2. Mandato del rendimiento y la estimación de desempeño

En el Estatuto frecuente del régimen del Servicio Civil, se instituye que el mandato de utilidad, asemeja, examina y suscita los aportes del trabajador civil a las metas y fines de las entidades y muestra las necesidades solicitadas por las entidades para optimizar el desenvolvimiento en sus plazas y, con lo que se beneficia la institución.

2.1.3. Las Compensaciones

La Ley de Servicio Civil – N°30057 (2013), establece a la indemnización en base a una serie de entradas y socorros que la institución consigna al trabajador civil a fin de recompensar a la prestación de su trabajo a la institución en concordancia a la plaza que ocupa.

El propósito del resarcimiento es atraer, amparar y desarrollar un equipo de trabajadores efectivos que favorezca el logro de las metas corporativas. El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040- 2014-PCM (2014), determina que las indemnizaciones se constituyen de dos maneras, las mismas que se deducen de distinta forma:

- **Compensación económica:** es la entrega en peculio monetario, proporcionado por las acciones ejecutadas en una determinada plaza; la cual se concede a los trabajadores civiles

de las instituciones estatales y es por cada año y está en concordancia a la valorización correspondiente:

- **Principal:** mecanismo monetario conforme a la familia de las plazas.
 - **Ajustada:** concedida específicamente por la plaza que se ocupa, conforme al grado y cargo, compromiso, presupuesto a cargo, eficacia de los veredictos o estimación que incluyen los fallos sobre los recursos del Estado.
 - **Vacaciones:** pago monetario por haber trabajado doce meses ininterrumpidos, vacaciones.
 - **Aguinaldos:** desembolso monetario por celebraciones de aniversario patrio y Navidad. La prestación monetaria se realiza todos los meses y contiene la Beneficio Vital y la Ajustada, y la Priorizada. La cancelación periódica concierne a una catorceava parte de la indemnización monetaria. Los periodos vacacionales y las gratificaciones serán semejantes los desembolsos mensuales. Para determinar el resarcimiento por CTS similar al 100% de la media que se recibe mensualmente de la estimación provenientes de los cálculos de la remuneración primordial y los ajustada, que fueron entregadas al trabajador cada mes en los 36 meses.
- **Prestación no económica:** se trata de un conjunto de mercedes no con dinero que la institución del estado consigna al trabajador civil con el propósito de incentivarlo y encumbrar su idoneidad.

Estas indemnizaciones trabajador no tendrá libertad de disposición. El resarcimiento no monetario consigue plasmarse en beneficios y/o prestaciones que la institución del estado desembolsa y/o facilita en apoyo de un trabajador civil, en

concordancia de la disponibilidad presupuestaria y de la base económica de la institución y el tipo de los oficios que en ella se realiza; compensaciones que pueden ser:

- Reconocimiento o distinciones, los mismos que son adjudicados por la institución del estado por aspectos referentes a los cargos, diligencias o compromisos que se tenga en una plaza o por ganancias alcanzadas, se emiten galardones o medallas por su producción científica o académica.
- Disposiciones que optimicen la eficacia de existencia del trabajador civil y de la estirpe, en base a programaciones vacacionales ventajosas orientado a la familia u oportunidades para permitir el ingreso a complejos deportivos o clubes deportivos.
- Mejoras con respecto al clima laboral mediante el establecimiento de cafeterías, refectorios, aparcamientos, gimnasios, plataformas deportivas, etc.
- Acuerdos con instituciones para la autorización de rebajas corporativas para sus trabajadores.

2.2.1. Desempeño laboral.

Max Weber (1921 y 1922). Estimó al papeleo como una tarea de entrampamiento y mando del Estado de un modo imperioso en el gobierno estatal. Weber, considera burocracia de otro modo, a la formación gubernativa, hace referencia a una representación de

ordenación que poseen determinadas características, que hoy en día, ya no operan y que han forjado esas ostentaciones estatales.

Taylor Frederick (1915), estimado como el creador de la administración seria, permutó la producción, al estudiar la manera de perfeccionar eficientemente la productividad. Analizó al trabajo como una variable con un efecto serio en la producción apacible con la estandarización y sistematización de las operaciones, (2018).

Fayol Henri (1900), considerado “El padre de la administración actual”, muchas de sus hipótesis son pedestal para una bienhechora gestión de gobierno en la actualidad. La proposición tradicional de Henri Fayol se cimenta en la inquietud de la eficacia de la institución y su optimización a través de la interacción de sus partes y la emancipación que cada una que tenga. Fayol, subraya que la ocupación administradora está creada de cinco mecanismos que son: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Las indagaciones de Fayol comprenden al recinto estatal como personal sus guías se generalizan para optimizar en un plano exhaustivo en toda institución. “No existe un adoctrinamiento administrativo para las industrias y un adoctrinamiento administrativo gubernamental; existe, un solo sistema administrativo, como una acción común para todas las instituciones ya sean de carácter público y particular tal como la morada misma, (2014)

Chiavenato (2000), manifiesta que el desenvolvimiento profesional “es en la medida que la persona labora en relación a los metas definidos y complementado en base a sus destrezas y cualidades personales, estima que no solamente se fundamenta la capacidad apropiada, pericias o destrezas, sino que además se tiene que sustentar en el cambio de actitudes, nueva concepción induzca a una garantía de sus actos, ennobleciéndolos como individuo, profesionalmente con decoro y éticamente, (2017).

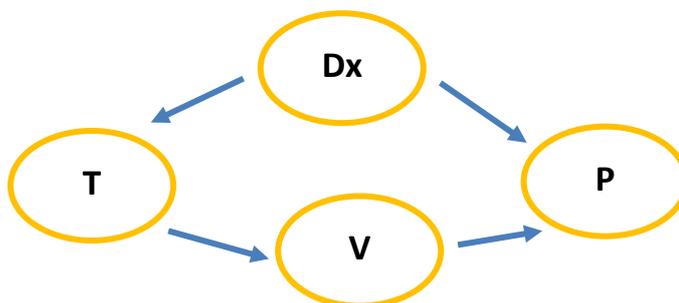
Adevis Donabedian (1980), experto en el estudio del campo de los servicios de salud, señala que este, se ve secundado por tres componentes: Organización, proceso y efectos, señalando que esto es el lugar de arranque admitido en todo el universo para catalogar los planes de calidad. Establece la jerarquía de las destrezas éticas y actitudinales del servidor y determina como emplearlas para alcanzar metas y fines de la corporación o entidad, (2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Estudio básico no experimental y con corte transversal. También de acuerdo a Hurtado (2010) quien define el tipo de investigación como Proyectivo, en el cual después de establecer la problemática, se proyecta una propuesta como alternativa de solución al problema.

El diseño presenta los elementos: Diagnóstico de la variable independiente, la teoría que explica las variables de estudio, la propuesta y la valoración de la misma a criterio de las opiniones expertas, esto nos servirá para plantear los objetivos de Investigación:



LEYENDA:

Dx: Diagnóstico.

T: Teoría.

P: Propuesta

V: Validar contenidos y constructo a criterio de Juicio de expertos.

3.2. Variables

3.2.1. Variable Implementación Ley del Servicio Civil:

Definición Conceptual:

La Ley del Servicio Civil esboza un cambio en el campo de trabajo, encaminada a establecer y optimizar el ejercicio de la administración del potencial humano en el sector estatal, accediendo así a una mejor práctica laboral e impacto en el desempeño al servicio a la colectividad.

El cambio busca instaurar administración de trabajo único, en base al Artículo 1 del Decreto Supremo N° 226-2019-EF, que se difundió el 20 julio 2019, con lo cual se establece nueva Nivel Remuneración para los servidores del INABIF dependientes al régimen La Ley del Servicio Civil esboza un cambio en el campo de trabajo, encaminada a establecer y optimizar el ejercicio de la administración del potencial humanos en el sector estatal, accediendo así a una mejor práctica laboral e impacto en el desempeño al servicio a la colectividad.

El cambio busca instaurar administración de trabajo único, en base al Artículo 1 del Decreto Supremo N° 226-2019-EF, que se difundió el 20 julio 2019, con lo cual se establece nueva Nivel Remuneración para los servidores del INABIF dependientes al régimen de trabajo del D.L. N° 728, en concordancia con el apéndice que constituye parte accesoria del susodicho D.S. con carácter temporal hasta la ejecución del régimen de la presente Ley, la que debe finalizar en el mes de junio de 2020.

3.2.2. Variable Desempeño Laboral:

Definición Conceptual

Bruce, Lepine y Crawford (2010) mencionan que las ocupaciones son las valías agregadas, de una agrupación de acciones de los servidores, que favorecen inmediatamente y de forma indirecta a la obtención de los objetivos en las corporaciones; acciones como el rendimiento, efectividad y disposiciones sobresalientes en los servidores. El desempeño laboral podría ser determinado como la forma mediante el cual es calculado y apreciado el comportamiento del trabajador, así como su utilidad y logros en su rendimiento. (EBEP, 2007).

3.3. Población y Muestra:

El grupo para la investigación lo conforma la población de 257 servidores del Municipio Distrital de Guadalupe. Su muestra será considerada probabilística para 30 trabajadores administrativos al 95% de confianza y 10% de error.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la investigación utilizaremos la técnica de gabinete que nos ayudará al procesamiento de las informaciones teóricas de las variables de estudio de la presente investigación, se trabajará la técnica de campo, para evaluar el desempeño en los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de Guadalupe.

3.5. Procedimiento:

Para el procedimiento, se tendrá en cuenta los procesos de los estudios científicos cuantitativos en la que después de diagnosticar la problemática se realizará la revisión bibliográfica de las variables para posteriormente operacionalizar las variables con la finalidad de construir los instrumentos de investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

La metodología para analizar la información se trabajará con los estadísticos descriptivos con el propósito de construir tablas y gráficos estadísticos para interpretar y presentar los resultados de investigación. Se usará Excel y SPSS.

3.7. Aspectos éticos:

Aquí tendremos en consideración los lineamientos establecidos en el reglamento de la UCV para elaborar las investigaciones de estudio, respetando también el derecho de autor que sirvieron de apoyo a la indagación en mención y que se presentan en el transcurso de la misma, utilizando para ello las Norma APA.

IV. RESULTADOS

Se muestran los datos recogidos con el instrumento que se aplicó al grupo de estudio. El cual se muestra mediante tablas, de acuerdo a baremos.

Tabla 3: Dimensión Orientación

D1	Encuestados (fi)	Porcentajes (%)
Bajo	9	30.00
Medio	16	53.33
Alto	5	16.67
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde la dimensión Orientación de resultados está ubicada mayormente en el nivel Medio con un 53.33%, seguido del nivel bajo con un 30% por último el nivel alto con un 16.67%

Tabla 4: Dimensión Calidad

D2	Encuestados (fi)	Porcentajes (%)
Bajo	9	30.00
Medio	17	56.67
Alto	4	13.33
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde la dimensión Calidad se halla mayormente en el nivel medio con un 56.67%, seguido del nivel bajo con un 30% y el nivel alto con un 13.33%

Tabla 5: Dimensión relaciones interpersonales

D3	Encuestados (fi)	Porcentajes (%)
Bajo	13	43.33
Medio	14	46.67
Alto	3	10.00
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde la dimensión relaciones interpersonales se encuentra en el nivel medio con un 46.67%, seguido del nivel bajo con un 43.33% y en el nivel bajo con un 10%

Tabla 6: Dimensión iniciativa

D4	Encuestados (fi)	Porcentajes (%)
Bajo	12	40.00
Medio	13	43.33
Alto	5	16.67
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. Donde la dimensión iniciativa se encuentra mayormente en el nivel medio con 43.33%, seguido del nivel bajo con 40% y finalmente el nivel bajo con 16.67%

Tabla 7: Dimensión trabajo en equipo

D5	Encuestados (fi)	Porcentajes (%)
Bajo	13	43.33
Medio	9	30.00
Alto	8	26.67
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde la dimensión trabajo en equipo en el nivel bajo con un 43.33%, el nivel medio con un 30% y el nivel alto con un 26.67%

Tabla 8: Dimensión organización

D6	Encuestados (f1)	Porcentajes (%)
Bajo	10	33.33
Medio	14	46.67
Alto	6	20.00
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde la dimensión organización se encuentra en el nivel medio con un 46.67%, el nivel bajo con un 33.33% y por último el nivel alto con un 20%

Tabla 9: Dimensión desarrollo personal

D7	Encuestados (fi)	Porcentajes (%)
Bajo	12	40.00
Medio	16	53.33
Alto	2	6.67
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde la dimensión desarrollo personal se encuentra en su mayoría en el nivel medio con un 53.33%, seguido del nivel bajo con un 40% y por finalmente el nivel alto con un 6.67%.

Tabla 10: Dimensión de la variable Desempeño laboral

D8	f	%
Bajo	7	23.33
Medio	18	60.00
Alto	5	16.67
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento.

Interpretación: Según se observa que los resultados obtenidos de la muestra de los empleados públicos del Municipio del Distrito de Guadalupe. En donde el nivel de desempeño laboral se encuentra en su mayoría en el nivel medio con 60%, le sigue el nivel bajo con 23.33%, y el nivel alto con 16.67%.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación de este trabajo se encontraron el nivel de cada dimensión del variable desempeño laboral dando los siguientes resultados:

La dimensión Orientación de resultados se hallan mayormente en el nivel Medio con 53.33%, le sigue el nivel bajo con 30% por último el nivel alto con 16.67%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, tal autor como indica: María Gisela Encarnación Romero (2018) La especialización del Servicio Civil en la Gestión estatal primordial del Estado Dominicano, logros y expectativas, Universidad Complutense de Madrid, España. (Investigación realizada graduarse Doctor, Madrid, España 2018). Concluye que las modificaciones que se están creando en el Universo, como resultado del proceso de la universalización, exigen que los estados arreglen sus estructuras de poder a los requerimientos de la sociedad, así como también a nuevos modelos.

Los estados de Latinoamérica han reconociendo a esos cambios con la finalidad de constituirse en Estados competentes y ecuánimes, con la intención de que el hacer corporativo sea administrado por enérgicos vínculos de los órganos legítimos, teóricos y consientan que las mutaciones que se generen posean permanencia y persistencia en el tiempo.

La dimensión Calidad se halla mayormente en el nivel medio con 56.67%, en seguida el nivel bajo con un 30% y la alto con un 13.33%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, tal autor como indica: Cortez Salazar, José Alberto (2017),

Preparación de los profesionales administrativos y eficiencia de los servicios del Instituto Nacional de rehabilitación” Dra. Adriana Rebaza Flores-amistad Perú Japón”, Universidad Nacional del Callao 2017.

La acción del potencial humano auxilia en las entidades facilitando el modelo de capacidades de los trabajadores, conforme a sus cargos, y amplificando un adiestramiento indeleble que contribuirá en el incremento del progreso humano y en la compañía. Las Instituciones se constituyen mejor para cubrir las necesidades de sus consumidores tanto en lo concerniente a lo cualitativo como cuantitativo y conformidad; de este modo, los trabajadores públicos poseen el adeudo de disponer de personal competente y motivado para tomar en cuenta la dinámica financiera y de enfrentar los adelantos científicos y técnicos de la idoneidad mercantil.

La dimensión relaciones interpersonales se encuentra en el nivel medio con 46.67%, seguido del nivel bajo con un 43.33% y el nivel bajo con 10%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, tal autor como indica: Castañeda Pérez Ana María (2019) Jurisprudencia de las Organizaciones y sus relaciones en los procedimientos del Recurso Humano en la Administración Pública, Capacidades, Normatividad y Desempeños Laborales; Biblioteca central de la Universidad Oviedo, España. (Tesis Doctoral del Programa de Doctorado en Educación y Psicología de la casa superior de estudios de Oviedo- España-2019). Se concluye, que la Administración Pública Española, que tras la reciente crisis económica y los desafortunados casos de corrupción ha visto acentuada la necesidad de más eficacia en las prestaciones del servicio brindado y en la calidad de sus procesos, requiere de una modernización que contribuya a recuperar la confianza de la ciudadanía.

La dimensión iniciativa se encuentra la mayoría en el nivel medio con 43.33%, seguido del nivel bajo con un 40% y finalmente el nivel bajo con 16.67%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, tal autor como indica:

La dimensión trabajo en equipo en el nivel bajo con 43.33%, el nivel medio con 30% y el nivel alto con 26.67%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, tal autor como indica: Héctor Rafael Arámbula Quiñones (2015) Las especializaciones y los desenvolvimientos de las altas direcciones Pública de Chile, ESADE Business School Unidad de Investigación, Instituto de Gobernanza y Gestión Pública. (Tesis Doctoral realizada en, España 2015). Este estudio contribuye a la ejecución y profesionalización del régimen de servicio civil de valioso horizonte de gobiernos nacionales, Se trata pues de la línea de investigación que brotó en el marco frecuente de innovaciones gerenciales y de la misión valiosa del potencial humano en el sector del estado en todo el contexto universo. El diseño de trabajo, es el estudio de caso, y se sustenta en la triangulación metodológica como táctica de recojo y estudio de la certidumbre práctica de lo cuanti-cualitativo de información, con el propósito de percibir y ahondar en el significado y el contexto en el que el sistema de servicio civil expeditivo ("Sistema de Alta Dirección Pública") fue efectuado en el país del sur - Chile.

La dimensión organización se encuentra en la categoría medio con un 46.67%, la categoría bajo con un 33.33%, la categoría alto con un 20%. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, tal autor como indica: Sotelo Víctor Manuel Jesús. Programa experimental de capacitaciones en el desenvolvimiento profesional y sus repercusiones en los colaboradores del nivel uno y dos en las atenciones del centro Hospitalario Jorge Voto Bernales-Essalud, 2015, Universidad Federico Villarreal-Lima El presente estudio doctoral tiene como propósito: delinear un Procedimiento Piloto de Adiestramiento Anual encaminado a perfeccionar el ejercicio profesional de los servidores del nivel uno y dos de vigilancia del centro Hospitalario Jorge Voto Bernales- ES Salud en el año 2015. Se trata de un estudio, cuasi experimental, de tipo aplicada, en la que se evalúa el ejercicio profesional, a priori y a posteriori, luego de la ejecución del adiestramiento anual.

Y por último la dimensión desarrollo personal se encuentra en su mayoría en el nivel medio con un 53.33%, seguido del nivel bajo con 40% y finalmente en el nivel alto con 6.67%.

Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron una problemática, como indica: Talla Linderman, Magdalena Cecilia (2016), El E-learning y los niveles eficacia de los profesores y personal administrativo de la ciudad universitaria de Ica-2014 (Tesis - grado de Doctor). Se concluye, que las capacitaciones tienen por meta incrementar las competencias profesionales y lograr mejoras en las destrezas en sus labores actuales, así también los planes de crecimiento sirve para la preparación de los colaboradores para ser promovidos y/o ascendidos.

Además el logro de su objetivo tiene relación directa con sus trabajadores, descuidando la participación activa de los mismos, al no identificarse con su entidad laboral, asimismo la población tiene una apreciación desfavorable al indicar que las empresas del estado y sus trabajadores no son productivos, dejando entrever que los empleados públicos son conformistas, además no se identifican con los objetivos institucionales, del mismo modo la gran mayoría no se preocupa por capacitarse y brindar un servicio eficientes y eficaz, con el desarrollo óptimo de sus funciones en beneficio de la población, mediante su quehacer diario en el cumplimiento de sus funciones, tendiendo que mejorar su labor en forma constante rutinariamente, en concordancia con su manual de funciones que le compete, de acuerdo al puesto que ocupa dentro de la entidad pública., con el desarrollo óptimo de sus funciones en beneficio de la población, mediante su quehacer diario en el cumplimiento de sus funciones, tendiendo que mejorar su labor en forma constante dentro del marco legal. Tenemos la Ley del Servicio Civil N° 30057, tiende a salvaguardar el mérito en la administración de personal, su propósito es disponer de trabajadores capaces y capacitados para el ejercicio de los cargos del sector público.

La Reforma trae beneficios para el sector público y el Servicio Civil a la ciudadanía. Así mismo, persigue la validez y virtud de las instituciones del Estado, impulsando el régimen de gobierno por derivaciones y una valoración del ejercicio periódicamente; del mismo modo pretende un encadenamiento en las políticas estatales, al avalar la estabilidad de los más eficientes directores y la poca rotación del trabajador competentes en el cargo, del mismo modo se pretende la permanencia de los trabajadores de rango medio de carrera, lo que admitirá la prolongación y sostenibilidad del quehacer de los trabajadores público y por ende de la acción del estado.

Los funcionarios del municipio del Distrito de Guadalupe tuvieron toda la disposición de apoyarnos en el propósito de este estudio y, por lo tanto, tuvimos la necesaria y gran colaboración voluntaria de su parte. De la misma forma, se tuvo presente la reserva de la identidad de los participantes en la muestra; es decir que los instrumentos se aplicaron de forma anónima. Por otro lado, hubo un respeto irrestricto para que la información que se consignó en la sistematización de resultados sea la que alcanzaron los participantes de la muestra en la aplicación de los cuestionarios. Por último, se deja constancia de que se respetaron meticulosamente los derechos de autoría.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados se determinó las siguientes conclusiones tenemos:

1. Se diagnosticó el nivel de cada dimensión de la variable de estudio la cual el nivel la dimensión Orientación de resultados se encuentra la mayoría en la categoría Medio con un 53.33%, la dimensión Calidad se encuentra la mayoría en la categoría medio con un 56.67%, la dimensión relaciones interpersonales se encuentra en la categoría medio con un 46.67%; la dimensión iniciativa se encuentra la mayoría en la categoría medio con un 43.33%, la dimensión trabajo en equipo la mayoría se ubica en el nivel bajo con un 43.33%, la dimensión organización se halla la mayor parte en el nivel medio con 46.67%, la dimensión desarrollo personal s encuentra en su mayoría en la categoría medio con un 53.33%, resultados que muestran una problemática previa a la incorporación a la ley servir por lo cual los trabajadores deben estar capacitados para la incorporación requerida de la institución en la ley mencionada.
2. Se diseñó un modelo de acciones para la aplicación y evaluación de la incorporación al régimen establecido por la ley N° 30057 del servicio civil de los trabajadores del Municipio del distrito de Guadalupe.
3. Se validó el modelo de acciones para la aplicación y evaluación de los servidores administrativos del Municipio del distrito de Guadalupe durante su incorporación al régimen establecido por la ley N° 30057 del servicio civil, tomándose en consideración las opiniones de tres personas expertas que validaron cada ítem viendo que concuerden y estén relacionados con la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, a la municipalidad distrital de Guadalupe, establecer mejores comunicaciones previas al inicio de metodologías actuales sobre el régimen de servicio civil, lo que permitirá habilitar modificaciones para mejorar los desempeños laborales, apostando por verdaderos crecimientos en las organizaciones, lográndose todo esto por el nivel de liderazgo ejercido.
2. A las autoridades se les recomienda: Motivar los procesos comunicativos para la aplicación de los procedimientos de metodologías necesarias en la ley Servir, lo que se podría dar a través la sensibilización orientadas a reforzar las habilidades blandas, trabajo colectivo, empoderar a los trabajadores que incidan en el desempeño laboral.
3. Las autoridades, se les sugiere, elaborar los parámetros que se relacionan con las orientaciones de los datos, mejoras continuas, partiendo de emprendimientos, estableciéndose apoyos en las interrelaciones personales, incentivando la regulación para la mejora de los desempeños, lo que permitirá el desarrollo de mejoras en sus situaciones de trabajo.

VIII. PROPUESTA DEL MODELO:

MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

FUNDAMENTACIÓN

La Ley del Servicio Civil esboza un cambio en el campo de trabajo, encaminada a establecer y optimizar el ejercicio de la administración del potencial humano en el sector estatal, accediendo así a una mejor práctica laboral e impacto en el desempeño al servicio a la colectividad. El cambio busca instaurar la administración de trabajo único, en base al Artículo 1 del Decreto Supremo N° 226-2019-EF, que se difundió el 20 julio 2019, con lo cual se establece nuevo Nivel Remunerativo para los servidores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) dependientes al régimen de trabajo del D.L. N° 728, la misma que logrará un buen desempeño laboral por tanto una mejora en la producción de la Institución pública.

FASES DEL MODELO

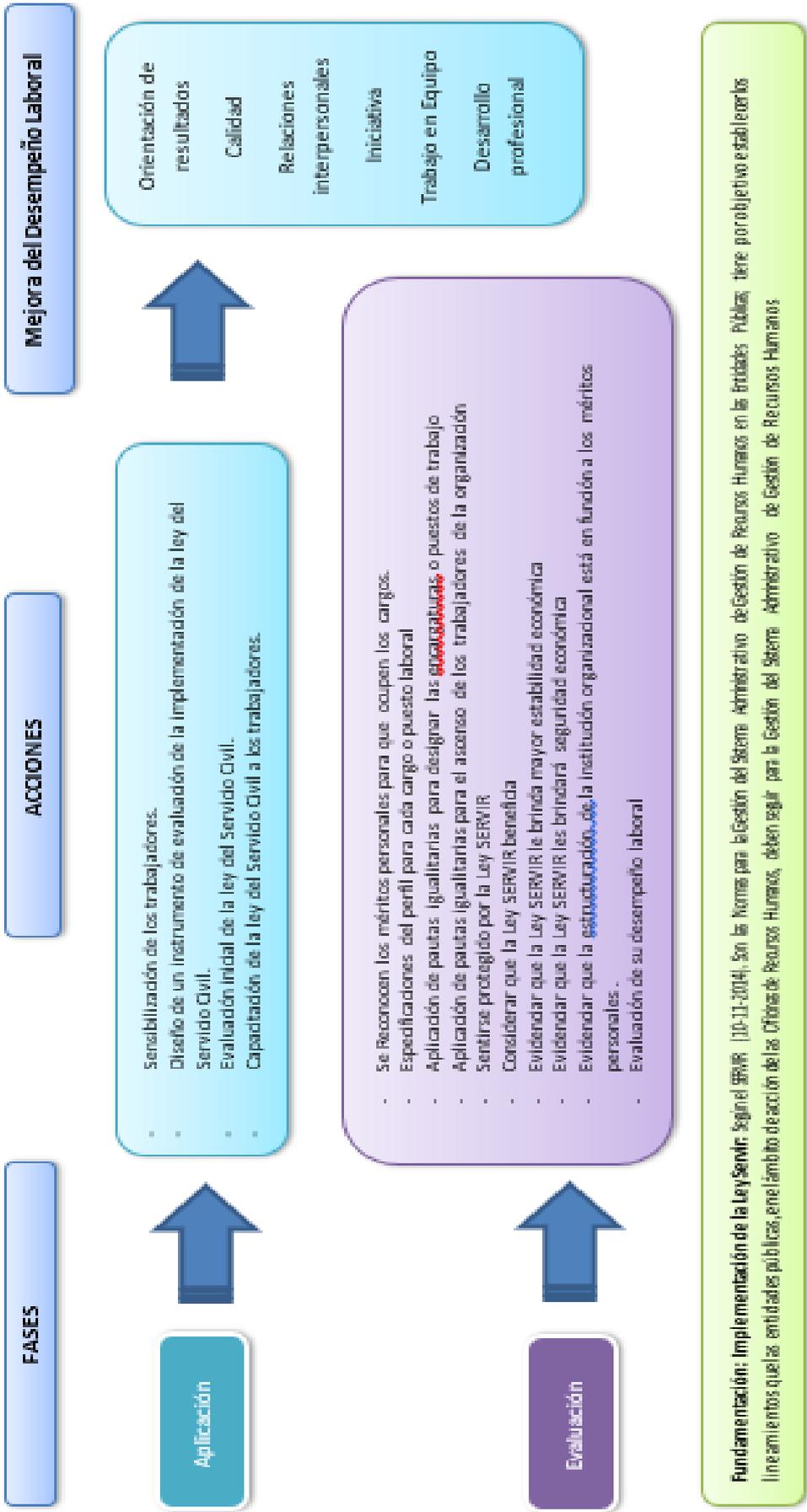
Aplicación

- Sensibilización del instrumento de evaluación a los trabajadores.
- Diseño de la implementación de la ley del Servicio Civil (Anexo 2).
- Evaluación inicial de la ley del Servicio Civil.
- Capacitación de la ley del Servicio Civil a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Evaluar

- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
- Reconocimiento al mérito personal para ocupar el cargo
- Reconocimiento a la capacidad personal para ocupar el cargo
- Especificaciones del perfil para cada cargo o puesto laboral
- Aplicación de criterios equitativos para designación de cargos o puestos laborales
- Aplicación de criterios equitativos para ascender al personal de la institución
- Sentirse protegido por la Ley SERVIR
- Considerar que la Ley SERVIR beneficia
- Evidenciar que la Ley SERVIR le brinda mayor estabilidad económica
- Evidenciar que la Ley SERVIR le brinda estabilidad laboral
- Evidenciar que la estructura organizacional está en función al mérito personal
- Evaluación de su desempeño laboral.

Modelo Implementación de Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral del administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020



DESCRIPCIÓN DEL MODELO:

- Podemos ver hay dos aspectos importantes a considerar en el Modelo, el Primero es buscar que se logre aplicar la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Guadalupe con todos los pasos que estable la Incorporación a la mencionada Ley, Luego que se capacita para implementar de la Ley del Servicio Civil se evalúa a los trabajadores para asegurar que la Institución está preparada para la Implementación de la Citada Ley. El proceso de capacitación del modelo se establecerá en el ANEXO 3 de la presente investigación

REFERENCIAS

- Adevis Donabedian (1980), Calidad Asistencial. Revista de Órgano de la Sociedad Española de Calidad Asistencial.
- Arellano, D. (2012), ¿Se puede reducir en serio la corrupción en México? Estudios sobre los límites y posibilidades de los instrumentos para intentarlo, México: cide.
- Arellano D. (2008), La implementación de un servicio civil meritocrático: ¿un asunto técnico? El caso de México.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] (2015). Marco Conceptual del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano (DT. N° 1-2015-SERVIR). Extraído el 1 de julio de 2015 desde http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/documento_de_trabajo_nro_1_2015_servir.pdf.
- Austin, J.T. y Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. Journal of Applied Psychology, 77, 836-874.
- BARÓMETRO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS CIVILES EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA. (2008). Primer Informe. AECID- FLACSO-SICA
- Bernardin, H.J. y Beatty, R. (1984). Performance Appraisal: Assessing human behavior at work. Boston: Kent-PWS.
- Binning, J.F. y Barrett, G.V. (1989). Validity of personnel decisions: A conceptual analysis of the inferential and evidential bases. Journal of Applied Psychology, 74, 478-494.
- Blanz, F. y Ghiselli, E.E. (1972). The mixed standard scale: A new rating system. Personnel Psychology, 25, 185-199.
- Bartolini, Stefano (1991) "Metodología de la investigación política" en G. Pasquino et al, Manual de ciencias políticas. Madrid: Alianza, PP. 39-78.
- Bessombes C. (2013) El nuevo régimen del Servicio Civil excluye al 60% de servidores públicos. La República.pe. Lima, 14-07-2013. Perú Recuperado: <http://larepublica.pe/14-07-2013/el-nuevo-regimen-del-servicio-civil-excluye-al-60-de-servidores-publicos>
- CEPAL (2014), Las tendencias mundiales y el futuro de América Latina, Sergio Bitar, Serie Gestión Pública N°78.

- CEPAL (2013), Panorama Económico y Social de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños.
- CEPAL (2010), La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago de Chile.
- Congreso de la República. (02 de julio de 2011). Ley N° 29735. Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las Lenguas Originarias del Perú. Lima, Perú: El Peruano.
- Congreso de la República. (12 de 13 de 2012). Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, Perú: El Peruano.
- Congreso de la República. (04 de julio de 2013). Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Lima, Perú: El Peruano.
- Congreso, de la Republica. (4 de Julio de 2013). Ley 30057. Ley del Servicio Civil. Lima, Perú: El Peruano.
- Cortés & Prieto B. (2015) La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos; el Capital Humano de las Organizaciones. México, D.F.: Mac Graw Hill.
- Cruzado Medina (2011) Regímenes laborales y de Remuneraciones en el sector público y sus propuestas de reforma
- Encarnación R. (2018) La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas.
- Evans, P.B. y Rauch, J.E. (1999) Bureaucracy and growth: a cross-national análisis on the effects of weberian state structures on economic growth. American Sociological Review, N° 64, October pp. 748-765.
- Fayol Henri (1900) Modelo tradicional de fayol henri Fayol
- <https://elmundomagicodelprocesoadministrativoyfayolista.wordpress.com/2016/08/27/teoria-de-fayol/>
- Fayol, Henri (1900) Patronos de France (en francés), consultado el 2 de abril del 2019. https://es.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol
- Gavilano Villegas (2018) "Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la Ley de Servicio Civil"

- Haro, C. J. (2014). El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública. Lima: Ediciones Legales EIRL. 1° era Edición.
- Hoyt, W.T. y Kerns, M.D. (1999). Magnitude and moderators of bias in observer ratings: A meta-analysis. *Psychological Methods*, 4, 403-424.
- Hoyt, W.T. (2000). Rater bias in psychological research: ¿When is it a problem and what can we do about it? *Psychological Methods*, 5, 64-86.
- Humanos, M. d. (Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria 2017). Sistema Peruano de Información Jurídica Spij.minjus.gob.pe. Obtenido de Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria: http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/SERVIR2017.pdf.
- Hernández, Z. (2006). "La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp - Chiclayo. Chiclayo - Perú: (Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán.
- INEI-ENAHO (2004-2010). Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2004
- Longo, F. y Echebarría, K. (2000) "La nueva gestión pública en la reforma del núcleo estratégico del gobierno, experiencias latinoamericanas". Nueva gestión pública y regulación en América Latina. Caracas: Ed. CLAD.
- Longo, F. y Ramió, C. (2008). La profesionalización del empleo público en América Latina. Barcelona: CIDOB.
- (Kerlinger, 1983) Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología (2da. Edición) México. Editorial internacional.
- Max Weber (1921-1922) Economía y Sociedad
- Oszlak, O. (2009, nov) La profesionalización del servicio civil en América Latina: impactos sobre el proceso de democratización. Trabajo elaborado en el marco del 294 Proyecto OEA-PNUD, La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina.: p. 96; ISBN 978-0-8270-5387.
- Oszlak, O (2001) El Servicio Civil en América Latina y el Caribe: Situación y retos futuros. Documento de trabajo comisionado por el BID y presentado en

Diálogo Regional de Política de Gestión Pública y Transparencia que tendrá lugar en la sede del Banco en Washington el 26 y 27 de abril del 2001.

Oszlak, O (1999) Quemar las naves (o cómo lograr reformas estatales irreversibles), en Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental, Año 6, N° 14.

Perú, C. d. (11/07/2014). Reglamento General de la ley 30057 Ley del Servicio civil. Lima: El peruano.

Rodríguez Paredes (2018) "Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la ley del servicio civil – ley N°30057".

Saunders, P. (1996), Unequal but fair?, Londres: iea.

Schmidt, F.L. y Hunter, J.E. (1998).

The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, 124 (2), 262-274.

Siklodi Isabel (2014) Servicio civil en América Latina y el Caribe

Silberman, B. (1993), Cages of reason, Chicago: Chicago University Press.

SERVIR. (05 de JUNIO de 2014). Guía de Mapeo de Puestos en la Entidad. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-SERVIR/PE. Lima, Perú.

SERVIR. (2015). El Reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Servicio Civil Peruano. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SERVIR. (28 de abril de 2015). Inicio del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 137-2015-SERVIR-PE. Lima, Perú.

SERVIR. (2016). Estudio de Gobiernos Locales 2016. Principales hallazgos sobre los puestos con los que cuentan y las personas que la ocupan. Lima: Impresión Arte Perú S.A.C.

SERVIR. (2016). Estudio de Gobiernos Locales 2016. Principales hallazgos sobre conocimientos de Lenguas Indígenas u Originarias. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SERVIR. (7 de agosto de 2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 138-2016-SERVIR/PE. Modificación de la guía de mapeo de puestos. Lima, Perú.

- SERVIR. (2017). La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2017. Lima: Gerencia de políticas de Gestión del Servicio Civil.
- SERVIR. (2017). Preguntas Frecuentes. Lima. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/lsc/Preguntas_frecuentes_LSC_jun17.pdf
- SERVIR. (2017). Relación de Entidades en Transito al Régimen de la Ley del Servicio Civil. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimende-la-ley-del-servicio-civil/>
- SERVIR. (2018). Profesionalizando el Servicio Civil; Reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. Jesús María, Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Suarez, J. (2018) Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. Tesis de Pos Grado de la Universidad César Vallejo
- Taylor Frederick (1915) Principios de la organización científica del trabajo
- Thompson, J. (2006), “The federal civil service: the demise of an institution”, en *Public Administration Review*, núm. 62, Washington, pp. 496-506.
- Torres Balcázar, Víctor (2017) La implementación de la Ley Servir durante el periodo 2013. 2016. Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios, Universidad Nacional del Callao.
- Villoria, M. y Iglesias, A. (2000). “Programas de Reorganización y Modernización Administrativa: Marco Teórico y Análisis de Caso”, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 56.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de Variables:

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Implementación de Ley del Servicio Civil	La Ley del Servicio Civil esboza un cambio en el campo de trabajo, encaminada a establecer y optimizar el ejercicio de la administración del potencial humano en el sector estatal, accediendo así a una mejor práctica laboral e impacto en el desempeño al servicio a la colectividad. El cambio busca instaurar administración de trabajo único, en base al Artículo 1 del Decreto Supremo N° 226-2019-EF, que se difundió el 20 julio 2019, con lo cual se establece nueva Nivel Remuneración para los servidores del INABIF dependientes al régimen de trabajo del D.L. N° 728, en concordancia con el apéndice que constituye parte accesoria del susodicho D.S. con carácter temporal hasta la ejecución del régimen de la presente Ley, la que debe finalizar en el mes de junio de 2020.	Conjunto de acciones comprendidas en la aplicación y evaluación de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, la que será evaluada en base a juicio de peritos en la ley del Servicio Civil.	Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización de los trabajadores. - Diseñar de un instrumento de evaluación para implementar la ley del Servicio Civil. - Evaluación inicial de la ley del Servicio Civil. - Capacitación en la ley del Servicio Civil a los trabajadores. 	Bueno Regular Malo
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil - Reconocimientos de los méritos personales para la ocupación de los cargos - Reconocer las capacidades personales para la ocupación de los cargos. - Especificaciones de los perfiles para cada uno de los cargo o puestos laborales - Aplicación de pautas equitativas para designación de los cargos o puestos de trabajo - Aplicación de pautas equitativas para el ascenso de personal en la organización - Sentido de protección por la Ley SERVIR - Considerar que la Ley SERVIR es para su bienestar - Evidenciar que la Ley SERVIR le brindará mayores beneficios económicos - Evidenciar que la Ley SERVIR le brindará estabilidad laboral - Evidenciar que el esquema de la organización está en función a los méritos personales - Evaluación de sus desempeños laborales 	

Fuente: Elaboración propia

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	Bruce, Levine y Crawford (2010) mencionan que las ocupaciones son las valías agregadas, de una agrupación de acciones de los servidores, que favorecen inmediatamente y de forma indirecta a la obtención de los objetivos en las corporaciones; acciones como el rendimiento, efectividad y disposiciones sobresalientes en los servidores. El desempeño laboral podría ser determinado como la forma mediante el cual es calculado y apreciado el comportamiento del trabajador, así como su utilidad y logros en su rendimiento. (EBEP, 2007).	Conformada por una agrupación de preguntas que diagnosticará el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Guadalupe.	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Terminar y presentar sus trabajos de manera oportuna. • Contribuyen para cumplir los objetivos establecidos los Planes Operativos Institucionales. • Realizan volúmenes adecuados en sus trabajos. • Ejecutan los procesos de deferencia según el requerimiento del órgano de línea. 	Bueno Regular Malo
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • No realizan faltas en sus labores. • Utilizan racionalmente los bienes de la institución. • No es necesario el monitoreo de manera permanente por parte de sus superiores inmediatos. • Identifican los procedimientos de gestión en las labores correspondientes a sus responsabilidades. • Cumplimiento de las directivas y políticas dadas por la organización. • Muestran sugerencias y penalidades en el desarrollo de sus competencias. • Demuestran ordenamiento y organización en el desarrollo y presentaciones de sus trabajos. 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra consideración por los demás trabajadores de la entidad. • Elude los problemas al interior de la agrupación donde laboral. • Participa, guía y proporciona herramientas adecuadas para el progreso de las competencias de otros campos. 	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Promueven conocimientos actualizados para la mejora los procedimientos en la administración. • Demuestra adaptabilidad a las transformaciones. • Predice los conflictos y presenta disponibilidad para solucionarlos resolverlos. 	
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta aptitudes de integración al grupo. • Muestra identificación con facilidad con las metas del grupo. • Programa sus acciones • Está en continuas capacitaciones. • Participa de talleres, especializaciones, conferencias etc. Permanentemente (Pagados por el mismo). 	
			Desarrollo profesional		

Fuente: Creación del autor.

INSTRUMENTO PARA MEDICION VARIABLE DEPENDIENTE

Evaluación a cargo del jefe inmediato.

Trabajador N° -----

Estimado Jefe de Área sírvase por favor evaluar a cada colaborador de acuerdo a su área a cargo.

Donde: 0 es nunca; 1 es a veces; 2 es casi siempre y 3 es Siempre

N°	Área del desempeño	0	1	2	3	Puntaje
	Orientación de resultados					
1	Termina y presenta su trabajo oportunamente.					
2	Contribuye en el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
4	Cumple con el proceso de atención a los requerimientos de los órganos de línea.					
Calidad						
5	No comete errores en el trabajo.					
6	Hace uso racional de los recursos de la entidad.					
7	No requiere de supervisión frecuente de sus jefes inmediato					
8	Conoce los procesos administrativos en el trabajo bajo su responsabilidad.					
9	Cumple con las directivas y políticas emitidas por la entidad.					
10	Presenta observaciones y sanciones por el desarrollo de sus funciones.					
11	Presenta orden y planificación en el desarrollo y presentación de su labor.					
Relaciones interpersonales						
12	Demuestra respeto por sus compañeros de trabajo.					
13	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo.					
14	Colabora, orienta y facilita instrumentos adecuados para el desarrollo de las funciones de otras áreas.					
Iniciativa						
15	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos administrativos.					
16	Se muestra adaptable a los cambios.					

17	Se anticipa a las dificultades y prevé capacidad para resolver problemas.					
Trabajo en equipo						
18	Muestra aptitud para integrarse al equipo.					
19	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
Organización						
20	Planifica sus actividades.					
Desarrollo profesional						
21	Se capacita continuamente.					
22	Asiste a cursos, diplomados, seminarios y otros en los últimos dos años. (Financiados por el trabajador).					
TOTAL						

Tomado de Janeth Suarez Cruz (2018)

Categoría de evaluación alcanzada

Personal de ineficiencia comprobada 0 a 22 puntos.

Personal de rendimiento sujeto a observación. 23 a 44 puntos.

Personal de buen rendimiento 45 a 66 puntos.

CUESTIONARIO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY SERVIR

Estimado colaborador responda según corresponda Si o NO

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Existe reconocimiento al mérito personal para ocupar el cargo?		
2. ¿Existe reconocimiento a la capacidad personal para ocupar el cargo?		
2. ¿Están especificados el perfil para cada cargo o puesto laboral?		
3. ¿Se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales?		
4. ¿Se aplican criterios equitativos para ascender al personal de la institución?		
5. ¿El personal se siente protegido por la Ley SERVIR?		
6. ¿Considera que la Ley SERVIR, le beneficia?		
7. ¿La Ley SERVIR, le brinda mayor estabilidad económica?		
8. ¿La Ley SERVIR, le brinda estabilidad laboral?		
9. Actualmente, ¿la estructura organizacional está en función al mérito personal?		
10. ¿Han evaluado su desempeño laboral?		

Tomado de Janeth Suarez Cruz (2018)

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres de la experta: Flor de María Campos Bustamante

1.2. Grado académico: Doctora en Educación

1.3. Documento de identidad: DNI N° 16629497

1.4. Centro de labores: Subdirectora I.E.N°11027 – Ciudad Eten

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:

Ficha de desempeño laboral del personal administrativo de la
Municipalidad distrital de Guadalupe Región de la Libertad, 2020.

1.6. Título de la Investigación:

Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral
del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe

1.7. Autor del instrumento: José Andres Alvitres Sánchez

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y
necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes
categorías:

MB	: Muy Bueno	(18-20)
B	: Bueno	(14-17)
R	: Regular	(11–13)
D	: Deficiente	(0–10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 03 de Agosto del 2020


Firma del experto
DNI 16629497

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres de la experta: Daysi Soledad Alarcón Díaz

1.2. Grado académico: Doctora en Educación

1.3. Documento de identidad: DNI N° 41073751

1.4. Centro de labores: Docente de Pos Grado de la UCV - Chiclayo

1.5. Denominación del instrumentos motivo de validación:

Ficha de desempeño laboral del personal administrativo de la
Municipalidad distrital de Guadalupe de la Región de la Libertad, 2020.

1.6. Título de la Investigación:

Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral
del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe

1.7. Autor del instrumento: José Andres Alvitres Sánchez

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito
sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB	: Muy Bueno	(18-20)
B	: Bueno	(14-17)
R	: Regular	(11-13)
D	: Deficiente	(0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACION FINAL		MB			

Adaptado por el (la) investigador(a)

II. OPINION DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 6 de Agosto 2020



Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
DNI: 4107375

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres de la experto: Luis Montenegro Camacho
- 1.2. Grado académico: Doctor en Administración de la Educación
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 16672474
- 1.4. Centro de labores: Docente de Pos Grado de la UCV - Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:

Ficha de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe de la Región de la Libertad, 2020.

- 1.6. Título de la Investigación:

Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe

- 1.7. Autor del instrumento: José Andres Alvitres Sánchez

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB	: Muy Bueno	(18-20)
B	: Bueno	(14-17)
R	: Regular	(11-13)
D	: Deficiente	(0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			

18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 7 de Agosto 2020



Dr. Luis Montenegro Camacho
 DNI: 16672474

DISEÑO PROPUESTA DE MODELO

VIII. PROPUESTA DEL MODELO

Modelo Implementación de Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral del administrativo de la Municipalidad Distrital de

Guadalupe, 2020

FASES

Aplicación

ACCIONES

- Sensibilización de los trabajadores.
- Diseño de un Instrumento de evaluación de la implementación de la ley del Servicio Civil.
- Evaluación inicial de la ley del Servicio Civil.
- Capacitación de la ley del Servicio Civil a los trabajadores.

Mejora del Desempeño Laboral

- Orientación de resultados
- Calidad
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Trabajo en Equipo
- Desarrollo profesional

Evaluación

- Se Reconocen los méritos personales para que ocupen los cargos.
- Especificaciones del perfil para cada cargo o puesto laboral
- Aplicación de pautas igualitarias para designar las **oposiciones** o puestos de trabajo
- Aplicación de pautas igualitarias para el ascenso de los trabajadores de la organización
- Sentirse protegido por la Ley SERVIR
- Considerar que la Ley SERVIR beneficia
- Evidenciar que la Ley SERVIR le brinda mayor estabilidad económica
- Evidenciar que la Ley SERVIR les brindará seguridad económica
- Evidenciar que la **estructuración** de la institución organizacional está en función a los méritos personales.
- Evaluación de su desempeño laboral

Fundamentación: Implementación de la Ley Servir: Según el SERVIR (10-11-2014), Son las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA
INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Heyner Yuliano Márquez Yauri

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la ley del servicio civil y el desempeño laboral me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación :Quince
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente
- 1.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Nacional de Trujillo
- 1.4. Especialidad: Administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (<input checked="" type="checkbox"/>)
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.	X		
Trabajos de autores extranjeros.	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI
---------------------------------	------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Desempeño laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del Programa.	X				
2	Representación gráfica del Programa.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del Programa.	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	X				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	X				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	X				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	X				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	B A	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Trujillo, 21 de diciembre 2020.

Firma del experto



DNI N°33335378

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:
Nombres: Heyner Yuliano Marquez Yauri
Dirección electrónica: hmarquez@unitru.edu.pe
Teléfono: 949648748

Gracias por su valiosa colaboración.

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Luis Montenegro Camacho

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la ley del servicio civil y el desempeño laboral me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

3. Datos generales del experto encuestado:

- 3.1. Años de experiencia en la Educación: Diez
- 3.2. Cargo que ha ocupado: Docente
- 3.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Cesar Vallejo
- 3.4. Especialidad: Administración Educativa
- 3.5. Grado académico alcanzado: Doctor

4. Test de autoevaluación del experto:

- 2.2 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (<input checked="" type="checkbox"/>)
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

- 2.3 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.	X		
Trabajos de autores extranjeros.	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	LUIS MONTENEGRO CAMACHO
---------------------------------	-------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Desempeño laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del Programa.	X				
2	Representación gráfica del Programa.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del Programa.	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	X				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	X				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	X				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	X				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Trujillo, 21 de diciembre 2020.



Firma del experto
DNI N°16672474

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Luis Montenegro Camacho

Dirección electrónica: mcamacholar@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 949531920

Gracias por su valiosa colaboración.

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la ley del servicio civil y el desempeño laboral me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

5. Datos generales del experto encuestado:

- 5.1. Años de experiencia en la Educación:
- 5.2. Cargo que ha ocupado: Docente
- 5.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Cesar Vallejo
- 5.4. Especialidad: Gestión Educativa
- 5.5. Grado académico alcanzado: Doctora

6. Test de autoevaluación del experto:

- 2.3 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (☒)
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

- 2.4 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.	X		
Trabajos de autores extranjeros.	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	DAYSI SOLEDAD ALARCON DIAZ
---------------------------------	----------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Desempeño laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del Programa.	X				
2	Representación gráfica del Programa.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del Programa.	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	X				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	X				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	X				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	X				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Trujillo, 21 de diciembre 2020.



Firma del experto
DNI N°41073751

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Daysi Soledad Alarcón Díaz

Dirección electrónica: daysi2003@hotmail.com

Teléfono: 963543664

Gracias por su valiosa colaboración.

AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO



Municipalidad Distrital de Guadalupe

REGIÓN LA LIBERTAD



"Año de la Universalización de la Salud"

Guadalupe, 07 de Setiembre de 2020

OFICIO N° 048-2020-SGRH/MDG.

Sr.

Mg. José Andrés Alvitres Sánchez
Alumnos del Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo
Ciudad.

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACION

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al asunto, se le otorga la autorización para realizar su trabajo de investigación denominado: **"IMPLEMENTACIÓN LEY DEL SERVICIO CIVIL INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE"**, concediéndole las facilidades para el acceso a la información necesaria en el desarrollo del estudio a realizar, la misma que deberá ser utilizada solo para fines académicos.

Sin otro particular, me despido de Usted reiterándole los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Municipalidad Distrital de Guadalupe

CPC Milagros E. Mora Aguilar de León
Sub Gerente de Recursos Humanos

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

EN PRESENTACIONES VISUALES



Reforma del servicio civil

APUNTA

**Modernizar
la administración pública**

CON EL FIN

**Mejorar servicios
para la ciudadanía**

MEDIANTE LA INSTAURACIÓN DE

Régimen basado en



meritocracia

meritocracia

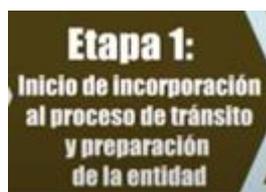
PARA TODOS LOS SERVIDORES DEL ESTADO

PARA IMPLANTAR EL RÉGIMEN DE SERVICIO CIVIL LAS ENTIDADES TIENEN QUE PASAR POR:

**Proceso de tránsito
hacia el nuevo régimen
del servicio civil**

EL PROCESO CONSTA DE:

4 Etapas



Comisión de Tránsito



La Comisión se conforma a través de una resolución del titular de la entidad que será remitida a SERVIR.



del servicio civil y definir las mejores estrategias de comunicación

y sensibilización para garantizar que los servidores civiles

conozcan el proceso y resuelvan sus inquietudes

**Etapa 2:
Análisis
situacional**



Mapeo de Puestos



consiste en recoger información de la totalidad de los recursos

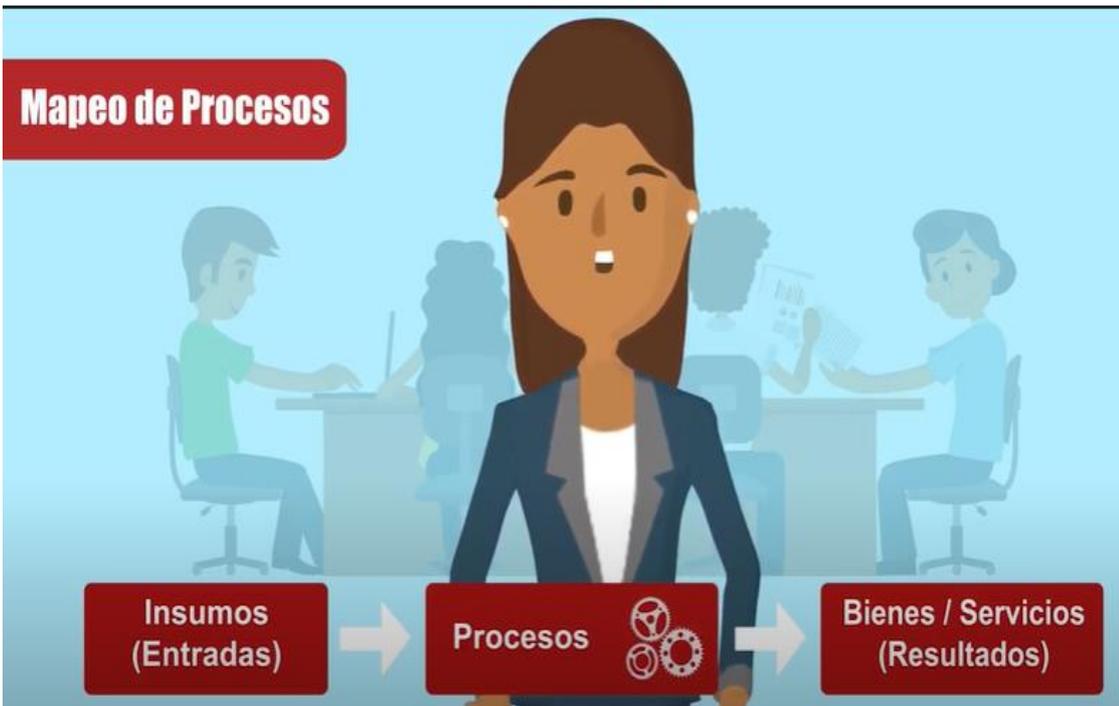
humanos de la entidad, con el fin de contar con un diagnóstico organizacional

detallado sobre los recursos humanos de la entidad

que sea útil para la toma de decisiones



Mapeo de Procesos



la entidad identifica y prioriza mejoras en aspectos específicos

que contribuyan a mejorar los bienes o servicios que provee al ciudadano.

Plan de Mejoras



la entidad identifica y prioriza mejoras en aspectos específicos

de su funcionamiento, o en los bienes o servicios que provee

Al finalizar esta etapa, la entidad ya puede solicitar a SERVIR

la resolución de inicio de proceso de implementación

Etapa 03: Mejora interna



Dotación de Recursos Humanos



que implica definir la estructura y la composición de los recursos humanos de la entidad, así como determinar la cantidad de puestos y posiciones necesarias para asegurar su funcionamiento y para brindar bienes y servicios de manera adecuada



LUEGO

se diseñan los nuevos documentos de gestión,

el Manual de Perfiles de Puestos y el Cuadro de Puestos de la Entidad.

Manual de Perfiles de Puestos

Manual de Perfiles de Puesto



**Perfil del
puesto**

Requisitos académicos

Identificación del puesto

Misión y funciones del puesto

**Requisitos de formación académica,
conocimientos y competencias**

El Manual de Perfiles de Puestos describe de manera estructurada todos

los perfiles de puestos de la entidad, de modo los recursos humanos

de la entidad se ajusten a las necesidades de los servicios que prestan.

Puesto 1



Puesto 2



Puesto 3





El Cuadro de Puestos de la Entidad establece los puestos, posiciones,

valorizaciones y el presupuesto asignado, para una gestión planificada

y ordenada de los recursos humanos de la entidad.

Etapa 04: Concursos bajo el nuevo régimen

En esta etapa, las entidades llevarán a cabo los concursos públicos de méritos

para incorporar a los servidores en el nuevo régimen del servicio civil.

“Proceso del Tránsito al Régimen del Servicio Civil”

