



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil
en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Pejerrey Rumiche, Jose Luis (ORCID: 0000-0002-4035-1636)

ASESOR:

Mg. Castañeda Méndez, Juan Alberto (ORCID: 0000-0003-4472-8709)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre, que desde el cielo ilumina mis pasos, a mi madre por su gran amor y dedicación en mi formación personal y profesional.

A mi hijo Valentino motivo de superación, a mi esposa por su apoyo y comprensión que me brindaron para el logro de objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por la confianza y comprensión para poder desarrollar esta tesis.

Al Señor Ewerd Díaz, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, por su apoyo en el desarrollo de la presente tesis, a quien agradezco por su amistad.

A los compañeros de trabajo, asesor y quienes brindaron sus conocimientos y consejos para desarrollar la presente tesis.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORÍCO.....	5
III. MÉTODOLÓGÍA.....	11
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas de recolección de información.....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Métodos de análisis.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1. Factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto....	15
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.....	16
Tabla 3. Régimen laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.....	17
Tabla 4. La implementación de la ley de servicio civil debería estar Acompañadas por capacitaciones al personal.....	19
Tabla 5. La ley de servicio civil brinda beneficios laborales.....	19
Tabla 6. Meritocracia.....	20
Tabla 7. Mejora en gestión de los servicios públicos.....	21
Tabla 8. Percepción de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto respecto a las dimensiones de la variable implementación de la ley de servicio civil.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.....	15
Figura 2. Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.....	16
Figura 3. Régimen laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.....	18
Figura 4. La implementación de la ley de servicio civil debería estar Acompañadas por capacitaciones al personal.....	19
Figura 5. La ley de servicio civil brinda beneficios laborales.....	20
Figura 6. Meritocracia.....	21
Figura 7. Mejora en gestión de los servicios públicos.....	22

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, que se basó en un estudio básico, con un enfoque cuantitativo de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 15 servidores civiles, se aplicó un cuestionario digital en google forms en la variable de estudio, que fue sometida a juicio de expertos y a una prueba de confiabilidad probada con el Alpha de Cronbach, obteniendo los valores de 0.75% para la variable implementación de la ley de servicio civil. Los resultados según la percepción de los servidores civiles evidencian que existe desconfianza en la implementación de la ley de servicio civil dado el procedimiento de traslado establecido por la Ley N° 30057, rechazándose la hipótesis alternativa propuesta.

Palabras clave: Servicio civil, ley servir, meritocracia, regímenes laborales.

Abstract

The purpose of this research was to determine the factors that impede the implementation of the Civil Service Law in the Municipalidad Distrital of Eten Puerto, which was based on a basic study, with a cross-sectional quantitative approach. The study population was made up of 15 civil servants, a digital questionnaire was applied in google forms in the study variable, which was subjected to expert judgment and a reliability test proven with Cronbach's Alpha, obtaining values of 0.75% for the variable implementation of the civil service law. The results according to the perception of civil servants show that there is mistrust in the implementation of the civil service law given the transfer procedure established by Law No. 30057, rejecting the alternative hypothesis proposed.

Keywords: civil service, law serve, meritocracy, labor regimes.

I. INTRODUCCIÓN.

Diversos países del mundo realizan innumerables esfuerzos para profesionalizar la función pública, sin embargo los Estados de América Latina no se han ajustado al desarrollo del tiempo actual, penosamente se evidencian servicios en los que los ciudadanos muestran insatisfacción sobre la forma en que éstos se brindan, donde la confianza en las entidades públicas no es lo deseado, siendo descritas por el poblador como falta de celeridad en su actuar, existencia del funcionalismo, trabajadores que no se identifican con las labores que realizan.

En América Latina se realizaron diversas investigaciones donde trataron la transformación de los servicios civiles, donde concluyeron que lo fundamental en las organizaciones es el recurso humano que conforman dichas instituciones. En el caso de las entidades públicas, se trata de los servidores que se encuentran encargados de la aplicación e implementación de novedosas prácticas, esto es implementar políticas públicas en la materia de recursos humanos.

Asimismo, distintas investigaciones cuantitativas realizadas relacionan la profesionalización del servicio civil, definido como el conjunto de arreglos institucionales a través del cual se articulan el empleo público en el Estado y las personas que lo conforman, los mismos que cuentan con beneficios como el crecimiento de la economía, la disminución de la pobreza, el control de la corrupción, el incremento de la confianza en los funcionarios del gobierno, el mejoramiento en el otorgamiento de servicios públicos y una ejecución presupuestal del gasto de inversión eficaz. Finalmente, 16 Estados de Latinoamérica realizaron inversión en el año 2012 un monto considerable de recursos en los sueldos de los servidores públicos del Estado. (Cortázar Velarde, J.C.; Lafuente, M.; & Sanginés, M., 2013).

En ese sentido, surgió la necesidad de que se eliminen las barreras burocráticas, que los mecanismos de recaudación de tributos sean más efectivos, se mejore la ejecución del gasto público con el objetivo de que se aproveche el crecimiento de la economía, asociado a la necesidad de un pronto potenciamiento del recurso humano que cuenta el sector público. Dichas propuestas, en la que se

encontraba el servicio civil, fueron objeto de reforma, específicamente en los gobiernos de los presidentes Alan García Pérez y Ollanta Humala Tasso.

En nuestro país coexistían diferentes regímenes laborales con distinta reglamentación en donde existen abuso de contrataciones modales o temporales, distorsión del sistema de remuneraciones, no cumplimiento del principio de mérito, no existencia de ente rector, así como falta de política de gobierno para la gestión del servicio civil.

En dicho contexto, en el Perú, en el año 2013 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la ley N° 30057, denominada “Ley del Servicio Civil”. La referida reforma buscó establecer un régimen único y exclusivo para quienes ofrecen servicios en las entidades del Estado inmersas en los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, en donde se instauran las bases para el ingreso, permanencia, mejoras salariales para el ingreso al sector público. Asimismo, en dicha norma se precisa que alcanza a las entidades de los distintos órganos del estado como son los tres poderes del Estado, Organismos Constitucionalmente Autónomos, gobiernos regionales y locales, y demás organismos sujetos a leyes del derecho público. (Neves Mujica, J.; Cortés Carcelén, J.C.; Miranda Hurtado, G., 2013).

En ese sentido, la referida norma considera que el proceso de tránsito es la ruta que permitirá a las entidades de la administración pública implementar la ley de servicio civil.

Ésta norma trata de fortalecer uno de los intentos finales de reforma en dicha materia, siendo su aspiración ser una reforma integral ya que busca reestructurar la administración pública. Dicho tránsito al nuevo régimen instaurado en la ley servir, consiste en diversas actividades preparatorias, así como realizar un análisis situacional de la organización interna de cada institución pública.

De lo expresado se tiene que la ley del servicio civil, marca un punto de partida en la reforma del servicio civil del Perú, que puede significar la profesionalización del servicio civil, el cual ubicaría al estado peruano en una dimensión superior capaz de brindar mejores servicios a los pobladores, constituyendo un baluarte en la lucha contra la corrupción. (Barrios Ipenza Emma & Corrales Angulo Andrés, 2015).

Ante este contexto los gobiernos de nuestro país continúan con el proceso de reforma de la administración pública, donde resalta la aprobación de la ley de servicio civil, que busca contribuir a la mejora de la calidad del servicio público en Perú, con la finalidad que las entidades públicas obtengan mejores niveles de eficacia y eficiencia, implementando un régimen único y exclusivo para los servidores públicos, logrando así, revalorar la función pública.

Sin embargo, la aprobación de la norma del servicio civil ha creado un ambiente de desconfianza e incertidumbre en cierto sector de trabajadores estatales, contrario al pensamiento de la ciudadanía que considera que la nueva ley es una esperanza en la mejora del servicio civil, a pesar que indican que al mismo tiempo se debería trabajar y luchar en la burocracia y la corrupción. (Llerena Zea, 2015).

Conforme lo expresado, esta norma, para un determinado sector de los servidores públicos del Perú, la consideran como una ley anti laboral e inconstitucional, observándose rechazo, mientras otro sector indican que la ley de servicio civil impulsa la meritocracia, otorga mejores oportunidades laborales y salariales, y sobre todo, moderniza al Estado.

El estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, donde se observa que no se ha implementado la ley del servicio civil, encontrándose que no existe una planificación para que los trabajadores que conforman el servicio civil sean eficientes, ello en razón a que se ha evidenciado que el nombramiento en dicha entidad municipal se ha basado, mayoritariamente, en fines netamente políticos más que meritocráticos.

De la realidad problemática se origina la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto?; siendo una interrogante a ser resuelta con el desarrollo del presente trabajo.

La justificación teórica busca identificar y analizar los principales retos que enfrenta la ley del servicio civil en una entidad pública, en específico de un gobierno local, teniendo como uno de sus principales objetivos establecer un régimen uniforme para las trabajadores que prestan un servicio a las instituciones del Estado.

El aporte práctica refiere que a través del hallazgo de los factores que impidan la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, pueda mejorar la gestión municipal, mejorando el desempeño laboral de sus servidores, y por ende, logrando mejorar la atención en servicios a la población. Se justifica en lo metodológico, puesto que en el estudio se establece instrumentos para analizar la variable de estudio en base a información del marco teórico.

La investigación tiene como objetivo general de estudio: Determinar los factores que impiden la implementación de la Ley N° 30057 – ley del servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto. Los objetivos específicos son: Identificar los beneficios de la implementación de la ley de servicio civil en razón a los derechos laborales de los servidores que accedan a ingresar a dicho régimen laboral en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto y por último describir las innovaciones , sean positivas y/o negativas, que establece la Ley del Servicio Civil.

La hipótesis del estudio es: La determinación de los factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto mejorará el nivel de eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de dicho gobierno local.

II. MARCO TEÓRICO

Diversos países del mundo han realizado reformas respecto a los recursos humanos en la administración pública, las mismas que han sido denominadas reformas del servicio civil, cuyo fin es lograr calidad, eficacia y eficiencia en la gestión pública, siendo el eje principal el poblador.

Es así que, a nivel internacional, tenemos los siguientes trabajos previos en la presente investigación como es el caso de Arámbula Quiñones (2016), cuyo objetivo fue contribuir a la dogmática para implementar y profesionalizar el servicio civil en los gobiernos estatales, a raíz del Sistema de Alta Dirección Pública que fue implementado en Chile, el mismo que tuvo como objetivo contribuir a la mejora de la calidad de la gestión pública en dicho país. Finalmente, el autor concluye que dicho sistema debe generar una expectativa de reforma institucional, asimismo, indica que dicha política ha generado la pérdida de la meritocracia debido a la politización del sistema. El presente trabajo contribuirá en la investigación para comprender el contexto favorable y desfavorable en el que un sistema de servicio civil implementado ha contribuido en contar con mayor eficacia de la gestión pública.

Asimismo, otros países de Latinoamérica también evidencian reformas del servicio civil. Así se puede apreciar en Rizzo (2018), el cual tiene como objetivo analizar el Decreto N° 3687/84, que creó el Cuerpo de Administradores Gubernamentales, así como el Programa de Reforma Administrativa, los cuales se refieren al proceso de profesionalización de funcionarios estatales. En él concluyó que el programa de reforma administrativa fue una política enmarcada de forma comprometida con la democratización de la administración pública, la misma que valoraba ciertos criterios meritocráticos de ingreso al servicio público.

En el caso de Ecuador, existe una investigación realizada por Jara Íñiguez (2017), el cual analiza el nivel de avance de los elementos de la meritocracia, esto es, en torno al ingreso al servicio civil y carrera en la función estatal. La autora concluye en que dicho país notable avance en distintos ámbitos de desarrollo del sistema de la meritocracia en la administración pública. Es

imprescindible indicar que esta investigación contribuirá a nuestro estudio en cuanto a que ha determinado diversos elementos que positivos y negativos de la implementación del servicio civil en el Ecuador.

Schuster, C. & Lafuente, M. (2014), el cual tuvo como objetivo analizar el esfuerzo realizado por las autoridades paraguayas de la profesionalización de la función pública. Concluyó destacando la gran importancia de unificar los entes rectores y órganos de recursos humanos en las entidades públicas a fin de continuar con la profesionalización del servicio civil. Este artículo contribuirá a la investigación dado que el caso paraguayo evidencia conclusiones importantes para mejorar el régimen del servicio civil en el país.

Llano (2014) analizó las reformas del servicio civil en Brasil, en el cual tuvo como objetivo analizar el programa de reforma gerencial instaurado por su presidente Henrique Cardoso, el mismo que buscaba implementar un modelo de gestión orientado a resultados, lo cual incluyó incentivos al desempeño, reorganización de carreras administrativas, entre otros. Concluyó indicando que Brasil, en la actualidad, cuenta con una burocracia bastante meritocrática, el cual tiene gran reputación social. Esta investigación contribuirá para evaluar los aciertos y desaciertos que tiene la implementación de reformas en el servicio civil en Brasil, y comparar con las políticas insertadas en nuestro país.

En los estudios nacionales, Ortega Risso (2016) con el objetivo establecer el rol importante que debe tener el servicio civil en nuestro país como estado social y democrático de derecho, en el cual constituye un pilar de comunicación entre gobernantes y gobernados. Concluye el autor indicando que el servidor público es el canal para asegurar que las respuestas del Estado sean eficaces, y ello se logrará con material humano capaz, proactivo. Asimismo, indica que la ley de servicio civil instaurada en el país se basa en el mérito. Este trabajo académico contribuirá en el desarrollo de la variable factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil, debido a que analiza los aspectos relevantes de la referida norma.

Asimismo, Neves Mujica, J., Cortés Carcelén, J.C., & Miranda Hurtado, G. (2013), hace un análisis de la realidad del sistema de recursos humanos del sector público en el Perú, el cual indica que tiene como característica ser

complejo, falta de planificación, distintos regímenes laborales, entre otros. Los autores concluyen que la reforma establecida en nuestro país a raíz de la instauración de la ley de servicio civil han surgido ciertos cuestionamientos negativos. El presente trabajo contribuirá en el análisis de la variable de estudio, en la cual se obtendrá los diversos factores que impiden la implementación de la ley del servicio civil en las distintas entidades del sector público en el país.

Al respecto, Llerena Zea B. A. (2016) en sus estudios sobre la materia evidencia que su objetivo es analizar y determinar las características de la ley del servicio civil, así como determinar cual es la contribución en aras de mejorar nuestra sociedad. La autora concluye que se ha determinado que la ley de servicio civil desde el ámbito de influencia social es muy poca, debido a que los cambios sociales no los logramos con aprobar una norma, sino grandes reformas en la administración pública apoyada en valores éticos y morales. El presente trabajo de investigación es de suma importancia y contribución al desarrollo de nuestra variable, puesto que se analiza los factores positivos y negativos desde el ámbito social.

Algo semejante realizó Corrales Angulo (2015) al estudiar los antecedentes de la ley del servicio civil, en la cual buscó analizar algunos antecedentes, el contexto donde se aplica dicha ley. Asimismo, intenta brindar un marco general de políticas de empleo. Concluye el autor, indicando que el sistema administrativo de recursos humanos debe estar a cargo de dirigir los recursos humanos en toda entidad del sector público, con ello se cumpliría con los fines establecidos para asegurar la profesionalización del accionar del Estado.

Morales, Carmen y Rey, Walter (2020), tuvo como objetivo determinar el motivo por el cual la Oficina de Recursos Humanos de dicha universidad nacional no inicia la planificación de políticas de recursos humanos que refiere la ley. En ese marco, la autora concluye que la finalidad de dicha ley es definir un régimen laboral único para los trabajadores que brinden servicios en las instituciones públicas del país, así como determina diversos factores que impiden la aplicación de dicha norma para la mejora de los recursos humanos de las instituciones públicas. En ese sentido, esta investigación contribuye a nuestro estudio en el sentido de que descubre factores que impiden se implemente la

ley de servicio civil en la referida universidad estatal, la cual podría aplicarse a las distintas entidades gubernamentales del país que aún no han iniciado el tránsito al servicio civil.

Diversos estudios indican que la ley servir viene obteniendo críticas, incluso siendo considerada como deficiente, así ha indicado Flores Bonifacio, Hugo Vicente y Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (2020) en sus resultados, obteniendo un 61.7% y regular 38.3% en una encuesta realizada a servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, lo cual expresa que la variable de estudio en dicha entidad pública es calificada como deficiente.

En ese contexto, en nuestro país la reforma se ha realizado teniendo como referencia otras acciones obtenidas de otros países, los mismos que dieron como resultado la ley del servicio civil o también denominada ley SERVIR, teniendo como objetivo realizar modificaciones en los procesos para que un servidor público sea capacitado y se ubique en un puesto laboral óptimo. Sin embargo, dichos procesos de reforma del servicio civil son complejos en su procedimiento de implementación, esto es, en el Perú existen deficiencias en las entidades públicas debido a la ineficiencia de los funcionarios no idóneos para determinado cargo (Landa Rojas, Manuel J.; Astete Flore, César; Gamonal Montoya, José A., 2021).

Víctor Torres (2016) hace un análisis de la aprobación e implementación que se viene realizando de la ley de servicio civil, los mismos que obtuvieron muchos cuestionamiento e incluso desconfianza. El autor sostiene que no se evidencian avances reales sobre la implementación de la ley de servicio civil, obteniendo desconocimiento de la población sobre los resultados que se cuentan a la fecha.

Perú realizó el tránsito a través de una importante reforma de su servicio civil, iniciando con una situación frágil, y aprovechando una oportunidad que se abrió en el año 2008, donde se escogió por sancionar algunos decretos legislativos con el objetivo de revertir la tendencia previa. La estrategia resultó efectiva, pues se logró colocar en movimiento la profesionalización a través de proyectos concretos y con visible impacto, lo que permitió de forma inmediata

registrar en agenda la necesidad de plasmar la nueva ruta a través de una ley de alcance nacional.

La aprobación de una norma con fuerza de ley en materia de recursos humanos se ha convertido en la transformación más significativo desde el año 2010, así lo indican todos los actores que se encuentran involucrados en la reforma del Estado partiendo desde los servidores públicos. En el año 2008, cuando el proceso estaba iniciando, se pensaba que el proceso llevaría 10 años, ello porque se tendría que generar las condiciones para una reforma integral, sin embargo, se logró realizar en 5 años, revirtiéndose la historia donde se realizaron 3 intentos frustrados de reforma integral .

En esta oportunidad se aprobó una nueva ley que fue reglamentada de forma inmediata y estableciendo un proceso minucioso para su implementación, representando un avance notable tomando en cuenta de la evaluación anterior. En dicho momento, a pesar de la puesta en acción de la agencia rectora con diversos proyectos significativos, los servidores no dejaban de sujetarse a leyes dadas por el propio Poder Ejecutivo, operando incluso, en paralelo con diversos regímenes dispersos. (Iacoviello, 2015).

En ese marco, resulta importante definir el concepto de administración pública, la cual es una cualidad del Estado, que se atribuye a todas las instituciones sin distinción alguna, basándose en la actividad que lleva a cabo el Estado en todos sus procesos.

Asimismo, el servicio público es el enlace que comunica a los pobladores con el Estado; es el camino para consolidar la respuesta gubernamental de manera eficaz; contribuye en la legitimidad democrática en los aspectos de civilidad, participación, logro del bienestar y las formas de cooperación social. (Aguilera, 1999).

Es importante también definir el término servicio civil, el cual, tal como señala Bermúdez Tapia (2013), se llama servicio civil al cuerpo de personas que laboran en las entidades del sector estatal, cualquiera sea su condición laboral o nivel respecto de la entidad a la cual pertenece. Al respecto, SERVIR señala que en nuestro país el servicio civil lo conforman los trabajadores que laboran al servicio del gobierno.

Asimismo, conforme expresa el Decreto Legislativo N° 1023, el cual crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como organismo rector del referido sistema administrativo, el servicio civil es definido como el conjunto de medidas institucionales a través del cual se articula y gestiona a los trabajadores al servicio del Estado, debiendo concordar los intereses de la sociedad y los derechos de los trabajadores que realizan el servicio al Estado.

Al respecto la ley del servicio civil indica que SERVIR formula la política nacional del servicio civil, en calidad de ente rector del sistema y resuelve los conflictos que suscitan, garantizando su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.

Esta norma constituye una de las reformas más importantes y ambiciosas referida al régimen laboral público, donde se destaca que tiene como objetivo principal establecer un régimen único y exclusivo para los trabajadores que prestan servicios en la administración pública, así como para quienes que están a cargo de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

En la norma de estudio, se establecen lineamientos los cuales se agrupan en cuatro etapas, en las que las entidades a realizar el tránsito deben prever y cumplir ciertas actividades, las mismas que son: preparación, análisis situacional, mejora interna e implementación del nuevo régimen.

Con ello, se concluye que el gobierno peruano tiene como obligación actualizar las entidades estatales, en los diferentes niveles de gobierno, esto es a nivel de gobierno central, regional o local, profesionalizando el servicio civil, y fortaleciéndolas a través del tránsito en término de administración a gestión de los recursos humanos con un mejoramiento gerencial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.

El presente estudio es de tipo básico, a lo que Alvarez Risco (2020) indica que la investigación básica es cuando la investigación se enfoca en obtener un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el propósito de aumentar el conocimiento de una realidad concreta como es la no implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Este tipo de investigación tiene como fin analizar la problemática descrita, consignado a la búsqueda de data, evolución en materia de conocimiento sobre la situación real.

Es descriptiva, debido a que pretende detallar los aspectos más importantes identificados en la realidad de estudio, es to es, enfocado en determinar los factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto de la provincia de Chiclayo.

Es analítico, porque desarrolla la variable de manera teórica, se presentan resultados y cómo es que se va a afrontar la realidad problemática. (Muggenburg Rodríguez, V., Pérez Cabrera, María Cristina, 2007). El presente método se utilizará en el presente trabajo en el desarrollo de la variable de estudio y en el cumplimiento de los objetivos propuestos, esto es, identificar los beneficios de la implementación de la ley de servicio civil en razón a los derechos laborales de los servidores que accedan a ingresar ha dicho régimen laboral.

Es sintética, porque permite que el conocimiento amplio que existe respecto a la variable sea extraído en ideas básicas, simplificadas y específicas, de forma ordenada, sistematizada respecto de los factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Tiene como enfoque de investigación el cuantitativo, toda vez que, como afirma Sampieri, R.H. y Mendoza Torres C.P. (2018) se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Asimismo, el estudio presenta un diseño no experimental – transversal, ya que es una investigación donde no se puede manipular variables, y la recolección de datos se realiza en un momento único, teniendo como propósito describir

variables analizando su comportamiento en un momento establecido. (Muggenburg Rodríguez, V., Pérez Cabrera, María Cristina, 2007).

3.2. Variables y operacionalización.

En la presente investigación se tiene una variable independiente: Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil.

- Factores que impiden la implementación del servicio civil.

La ley de servicio civil contiene normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las instituciones del Estado, la cual su objetivo es establecer las bases que deben observar las entidades de la administración pública en el ámbito de las oficinas de recursos humanos en la gestión del sistema administrativo de recursos humanos. (Ley de Servicio Civil, 2014).

3.3. Población, Muestra, Muestreo

En el estudio se aplicará la encuesta debido a que la muestra es pequeña, siendo la población conformada por los servidores civiles administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, los cuales ascienden a 20 trabajadores.

Criterio de inclusión: Servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto que desarrollan funciones administrativas dentro de la institución.

Criterio de exclusión: Servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto que no desarrollan funciones administrativas dentro de la institución, la cual ascienden a 20 trabajadores.

Muestra

Lo constituyen 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto tomando en consideración los criterios de inclusión y exclusión.

Muestreo

Se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico, ello en razón a las características que presentan los sujetos que confirman la muestra y las actuales limitaciones producto de la pandemia a causa del covid-19.

3.4. Técnicas de recolección de información

Técnica : Encuesta.

En cuanto a la técnica de recolección de datos, para la implementación del censo, se empleará la encuesta y; debido a la situación de pandemia que aún se vive en el país, esta será desarrollada de forma virtual.

Instrumento : Cuestionario.

Se aplicó un cuestionario conformado por 13 preguntas para determinar los factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, desarrollándose de forma virtual dado el contexto actual por la emergencia sanitaria en que nos encontramos.

El estudio fue validado por tres expertos, lo cual permitió establecer autenticidad del instrumento, lo cual estará evidenciado en los anexos.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información se realizó de la siguiente forma:
Se remitió una solicitud de permiso al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto de la provincia de Chiclayo, a fin de que autorice la recolección de datos en la institución de gobierno local.

Se realizaron los instrumentos en los formularios de google, con su correspondiente consentimiento informado de forma virtual. Se remitió el link del cuestionario a cada uno de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto. Se registraron las respuestas. Se descargó la base de datos para luego procesarlas.

3.6. Métodos de análisis

En este estudio se aplicó el método inductivo, debido a que permite formular teorías y elaborar modelos, obteniendo la conclusión observando ejemplos que permitan conocer las características de la realidad de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto y por qué no se implementa la ley de servicio civil en su institución. (Dávila Newman, 2006).

El método deductivo, porque permite organizar las premisas en silogismos que otorgan la prueba decisiva para la autenticidad de una conclusión. Es de utilidad para el estudio porque ofrece recursos para unificar la teoría y la observación. (Dávila Newman, 2006).

El análisis estadístico fue realizado en formato Excel, a través de estadística descriptiva e inferencial, estableciéndose tablas y figuras para desarrollar los objetivos propuestos.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos fueron el respeto a las personas, pues se tomó en consideración las respuestas de cada uno de los servidores encuestados, asimismo, se consideró el principio de la no maleficencia, dado que las respuestas no perjudicaron a ninguno de los implicados.

IV. RESULTADOS

4.1. Analisis descriptivo

Con fines de ahondar en la descripción de la variable, se presentan las dimensiones por variable en sus niveles (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

Objetivo general

Determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto

Tabla 1

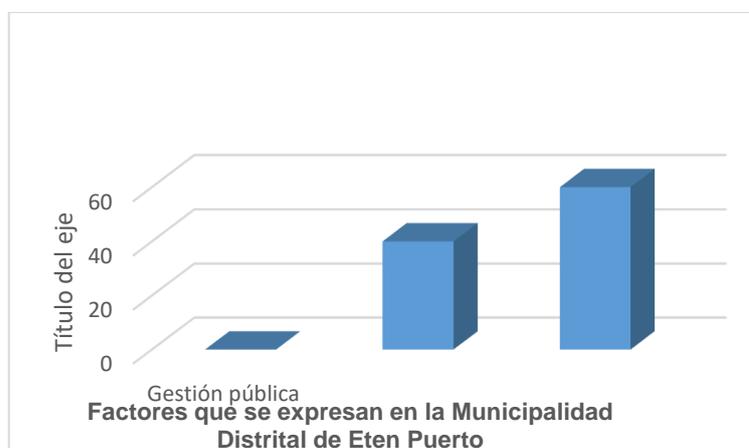
Factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Factores	Trabajadores	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	2	13.3
A veces	3	20.0
Casi Siempre	4	26.7
Siempre	6	40.0
Total	15	100

Nota: Encuesta realizada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 1

Factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.



Nota: De la tabla 1 y figura 1, de acuerdo a la versión de los servidores, se tienen en cuanto a los factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto que el 40% se ubican en que siempre se debe implementar la ley de servicio civil, el 26.7% se ubicaron en casi siempre, el 20% se ubican en a veces, y el 13.3% en casi nunca. De ello se deduce que el nivel de los factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se ubicó en el nivel siempre, lo que es favorable para la implementación de la ley de servicio civil, sin embargo, existe cierta duda o negativa al traslado al régimen laboral de la ley servir.

Tabla 2

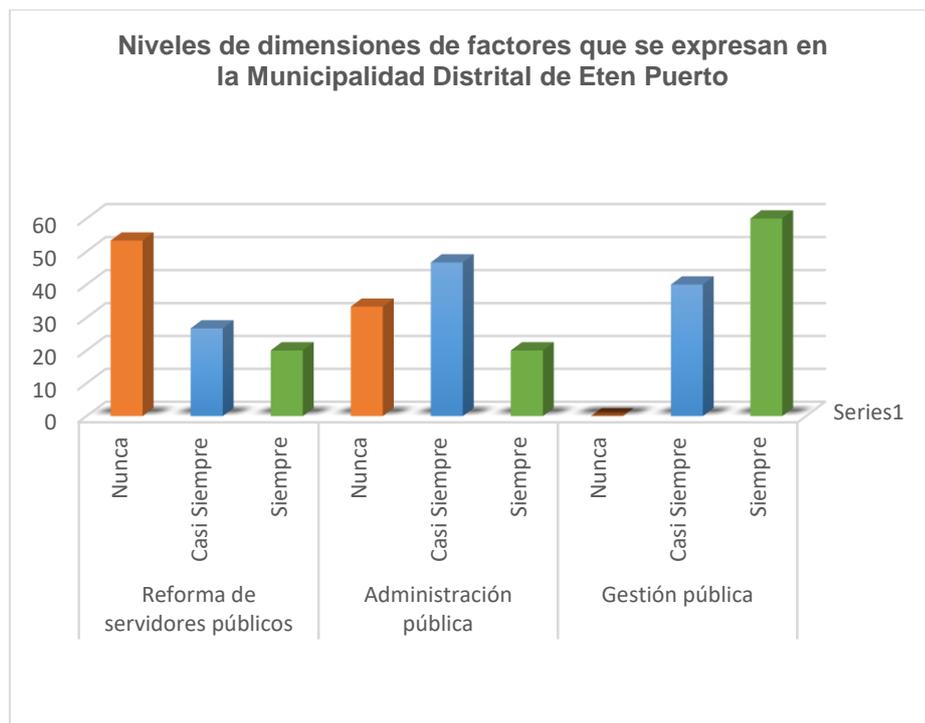
Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	%
Reforma de servidores públicos	Nunca	8	53.3
	Casi Siempre	4	26.7
	Siempre	3	20
Administración pública	Nunca	5	33.3
	Casi Siempre	7	46.7
	Siempre	3	20
Gestión pública	Nunca	0	0
	Casi Siempre	6	40
	Siempre	9	60

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto



Nota: Conforme a la opinión brindada por los servidores encuestados se obtuvo en cuanto a las dimensiones de los factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto. En el factor reforma de servidores públicos el 53.3% opinaron de forma deficiente con un nunca, el 26.7% casi siempre, el 20% en siempre. En el factor administración pública el 33.3% como nunca 46.7% casi siempre y el 20% siempre. El factor gestión pública el 40% como casi siempre, y el 60% como siempre. De ello se infiere que el nivel de dimensiones de los factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se ubicó en nunca a casi siempre, lo cual indicó que existen factores que no permiten se implemente de forma favorable la ley servir en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Objetivo específico N° 01.- Identificar los beneficios de la implementación de la Ley de Servicio Civil en razón a los derechos laborales de los servidores que accedan a ingresar a dicho régimen laboral en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Tabla 3

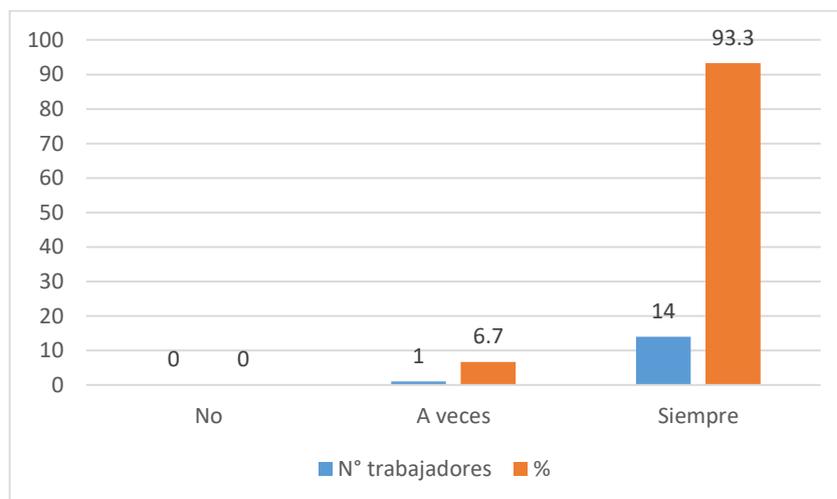
Régimen laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Régimen laboral	Trabajadores	%
CAS D.L. 1057	2	13.3
D.L. 728	1	6.7
D.L. 276	7	46.7
Otros	5	33.3
Total	15	100

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 3

Régimen laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.



Nota: Actualmente el 46.7% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se encuentran bajo la modalidad de contrato D.L. 276, el 33.3% bajo la modalidad de otros, esto es, locación de servicios, el 13.3% bajo la modalidad de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y tan solo un 6.7% bajo la modalidad de contrato D.L. 728. Según los información presentada se determina que la mayoría de los encuestados pertenece a un régimen laboral según el decreto legislativo N° 276, esto es, servidores nombrados no profesionales.

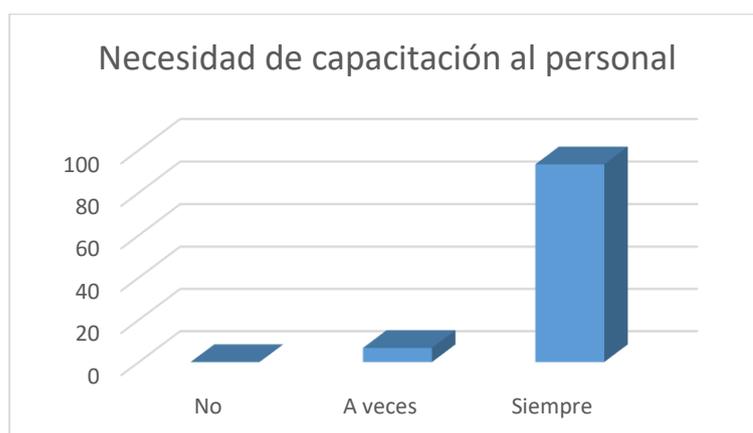
Tabla 4

La implementación de la ley de servicio civil debería estar acompañadas por capacitaciones al personal.

Capacitaciones al personal	Trabajadores	%
No	0	0
A veces	1	6.7
Siempre	14	93.3
Total	15	100

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 4



Nota: En la presente figura muestra la distribución de la dimensión necesidad de capacitación al personal, en la cual se observa en los datos más relevantes que el 93.3% está de acuerdo con la implementación de la Ley de Servicio Civil, y tan solo un 6.7% está medianamente en desacuerdo con la necesidad de capacitación a los servidores civiles.

Tabla 5

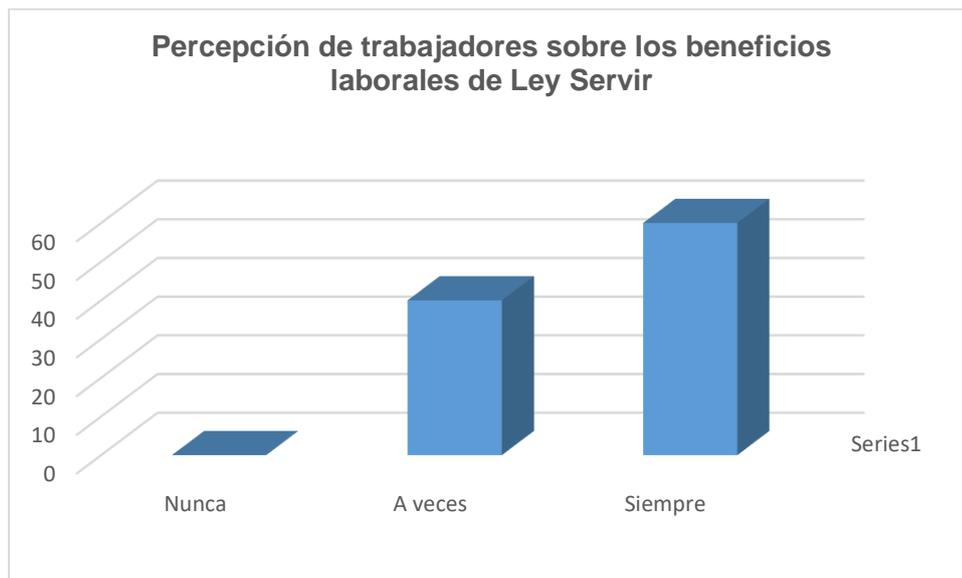
La Ley de Servicio Civil brinda beneficios laborales.

Percepción beneficios laborales de Ley Servir	Trabajadores	%
Nunca	5	33.3
A veces	4	26.7
Siempre	6	40
Total	15	100

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 5

La Ley de Servicio Civil brinda beneficios laborales.



Nota: Los resultados de la tabla 5 y figura 5 indican que la percepción de los trabajadores sobre si la ley de servicio civil otorga mejoras de beneficios laborales, lo cual evidenció que el 40% indicó que siempre otorga mejoras de beneficios laborales, el 33.3% nunca brindó mejoras en los beneficios laborales respecto a su actual regimen laboral y el 26.7% a veces.

Objetivo específico N° 02: Describir las innovaciones positivas y negativas que establece la Ley del Servicio Civil.

Tabla 6

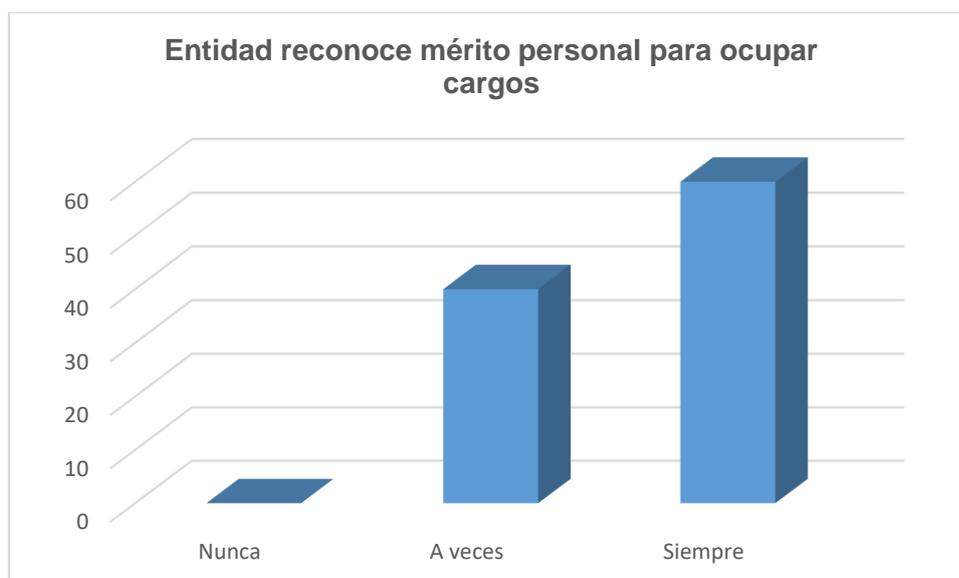
Meritocracia

Entidad reconoce mérito personal para ocupar cargos	Trabajadores	%
Nunca	5	33.3
A veces	9	60
Siempre	1	6.7
Total	15	100

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 6

Meritocracia



Nota: La presente tabla 6 y figura 6 muestra la dimensión meritocracia que el 60% de los servidores civiles encuestados opinaron que a veces se da la meritocracia en la entidad, seguido de 33.3% que indicaron nunca, y tan solo el 6.7% siempre. Ello muestra que la mayoría de los servidores encuestados opinan que el proceso de selección de personal en la entidad es regular, no existiendo igualdad de oportunidades en el mayor de los casos.

Tabla 7

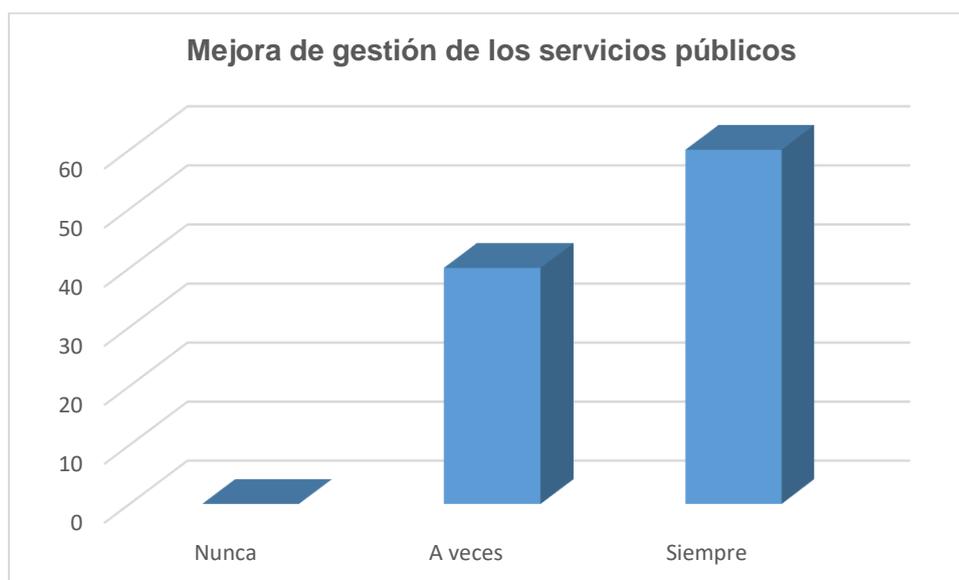
Mejora en gestión de los servicios públicos.

Mejora de gestión de los servicios públicos	Trabajadores	%
Nunca	0	0
A veces	6	40
Siempre	9	60
Total	15	100

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Figura 7

Mejora en gestión de los servicios públicos



Nota: La tabla 7, en referencia a la dimensión mejora en gestión de servicios públicos tras la implementación de la ley de servicio civil, se halló que el 60% de los servidores opinaron de que siempre se mejorará los servicios públicos, seguida por el 40% que indicó que a veces mejorará la gestión de los servicios públicos. De los resultados obtenidos en esta dimensión se deduce que un gran porcentaje de los servidores de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto precisan que la implementación de la ley de servicio civil si mejoraría la gestión

de los servicios públicos en las entidades de gobierno local, lo que hace falta según la percepción ciudadana.

Tabla 8

Percepción de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto respecto a las dimensiones de la variable Implementación de la Ley de Servicio Civil.

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total
	Trabajadores	%									
Capacitaciones al personal	0	0	1	6.7	0	0	0	0	14	93.3	100
Evaluación de desempeño laboral	6	40	2	13.3	4	26.7	2	13.3	1	6.7	100
Beneficios laborales	2	13.3	3	20	4	26.7	4	26.7	2	13.3	100
Nivel remunerativo de acuerdo a meritocracia	1	6.7	5	33.3	2	13.3	6	40	1	6.7	100
Criterios equitativos para designar cargos	3	20	2	13.3	7	46.7	2	13.3	1	6.7	100
Preexistencia de meritocracia	1	6.7	0	0	0	0	5	33.3	9	60	100
Mejora del desempeño laboral	5	33.3	0	0	5	33.3	4	26.7	1	6.7	100
Conocimiento de ley de servicio civil	1	6.7	0	0	9	60	4	26.7	1	6.7	100
Estabilidad laboral económica	1	6.7	2	13.3	5	33.3	6	40	1	6.7	100
Desestabilidad a servidores nombrados	0	0	4	26.7	7	46.7	2	13.3	2	13.3	100

Mejora en la gestión de servicios públicos	0	0	0	0	6	40	4	26.7	5	33.3	100
--	---	---	---	---	---	----	---	------	---	------	-----

Nota: Resultados a partir de la aplicación de los instrumentos

Analizando las respuestas obtenidas por los servidores civiles según su percepción respecto a las dimensiones de la variable **implementación de la ley de servicio civil**, (Tabla 08) se observó que en la dimensión **capacitaciones al personal**, el 93.3% considera que la capacitación del personal de la entidad es fundamental destacando que siempre es necesario, en tanto sólo el 6.7% lo considera como casi nunca. En la dimensión **evaluación de desempeño laboral** un 40% lo califican como nunca, 26.7% califica como a veces, 13.3% como casi nunca, 13.3% como casi siempre y sólo el 6.7% califica como siempre. En cuanto a la dimensión **beneficios laborales**, el 33,3% califica como casi siempre, 26.7% califican como a veces, el 20% califican como casi nunca, 13.3% califican como nunca y el 13.3% califican como siempre. En cuanto a la dimensión **nivel remunerativo de acuerdo a meritocracia**, un 40% lo califican como casi siempre, un 33.3.% como casi nunca, 13.3% como a veces, asimismo un 13.3% como siempre y un 6.7% califican como nunca. En cuanto a la dimensión **criterios equitativos para designar cargos**, un 46.7% califican con el criterio a veces, el 20% lo califican como nunca, el 13.3% califican como nunca, asimismo el 13.3.% como casi siempre y el 6.7% califican como siempre. En cuanto a la dimensión **preexistencia de meritocracia**, un 60% califican como siempre, un 33.3% como casi siempre y 6.7% como nunca. En cuanto a la dimensión **mejora del desempeño laboral**, un 33.3% califican con el criterio a veces, 26.7% califican como casi siempre, 26.7% califican como siempre y un 13.3% como casi nunca. En cuanto a la dimensión **conocimiento de la ley de servicio civil**, un 60% califican como a veces, 26.7% como casi siempre, un 6.7% como siempre y un 6.7% como nunca. En cuanto a la dimensión **estabilidad laboral económica**, un 40% califica como casi siempre, 33.3% como a veces, un 13.3% califican como casi nunca, un 6.7% califican como siempre y un 6.7% califican como nunca. En cuanto a la dimensión **desestabilidad a servidores nombrados**, un 46.7% lo califican con el criterio a veces, un 33.3% califican como casi nunca, un 13.3% califican como casi siempre y un 13.3% califican como siempre. Finalmente, en la dimensión **mejora en la gestión de los servicios**

públicos, un 40% califican con el criterio a veces, un 33.3% califican como siempre y un 26.7% califican con el criterio casi siempre.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada a 15 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, en la cual el referido instrumento fue validado mediante juicio de expertos.

El objetivo general fue determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, tal como se evidenció en la tabla 1 y figura 1, donde se observó que de acuerdo a la versión de los servidores, se tienen en cuanto a los factores que se expresan en la Municipalidad que el 40% se ubican en que siempre se debe implementar la ley de servicio civil, el 26.7% se ubicaron en casi siempre, el 20% se ubican en a veces, y el 13.3% en casi nunca. De ello se deduce que el nivel de los factores que se expresan en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se ubicó en el nivel siempre, lo que es favorable para la implementación de la ley de servicio civil, sin embargo, existe cierta duda o negativa al traslado al régimen laboral de la ley servir.

Ortega Risso (2016) precisa que en nuestro país se ha caracterizado por coexistir diversos regímenes tales como los regulados por Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, entre otros, los mismos que tratan con gran diferencia a los servidores que brindan servicios al Estado, ello en razón a derechos, beneficios sociales, nivel remunerativo, ascenso, lo que ha conllevado a que exista resistencia al traslado, conductas conflictivas a la implementación de la ley servir, lo cual se contrasta con los resultados obtenidos en el instrumento de evaluación, en la cual el 60% muestra insatisfacción a la implementación del régimen del servicio civil.

Para el análisis de la variable implementación del servicio civil, se le dividió en tres dimensiones, dando como resultado en la dimensión reforma de servidores públicos que, el 53.3% de los servidores percibe con nivel nunca, esto es, que la percepción de los servidores se encuentra mayoritariamente basada en que el traslado al servicio civil no trae beneficios o mejoras en las condiciones de tales trabajadores, los cuales prefieren mantenerse en los

regímenes que fueron designados dado que se les garantiza estabilidad. Asimismo, el 26.7% considera que casi siempre debería y sólo el 20% como siempre, esto, es sólo cierto sector considera que el traslado o implementación de la ley de servicio civil beneficiará en la reforma de servidores públicos.

Al respecto, es preciso indicar que los servidores civiles juegan un rol importante en la gestión de las distintas entidades del estado y que la prestación del servicio se evidencia cuando elaboran e implementan las políticas públicas, programas sociales, reformas institucionales y, por lo general, en la atención oportuna y efectiva que da al ciudadano, siendo predominante en el enlace entre el Estado y la población, así lo expresa Martínez Ortiz (2017).

Los resultados concuerdan con lo expresado por Landa Rojas, Manuel Jesus; Astete Flor, César; Gamonal Montoya, José Alberto (2021) a través del cual expresa que el 33% de servidores no comparte la reforma propuesta por la ley servir toda vez que podría quitársele beneficios, existiendo resistencia al traslado. Ello ha generado, refieren, que los servidores consideren que el Estado no le da demasiado valor a los recursos humanos.

La dimensión administración pública se halla mayormente que la meritocracia como una de las características más importantes de la ley de servicio civil, con la cual es considerada parte de la modernización del Estado, que busca eficiencia y eficacia al brindar los servicios públicos, destacando que mejora el clima laboral, ambiente adecuado para el trabajo y que las decisiones de los funcionarios acarreen una eficiencia en el otorgamiento de los servicios públicos lo cual conllevará a un adecuado gasto público. (Cencia Quispe, 2018).

En este aspecto, es preciso indicar que la presente ley está vigente desde el año 2014, cuyo ente rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, entidad que supervisa el cumplimiento de la ley, establece parámetros y capacita al servidor civil. En la referida norma estipula que las entidades que deseen realizar el traslado al régimen de la ley servir pueden realizarlo de mutuo acuerdo, sin embargo, a pesar de ello la Municipalidad Distrital de Eten Puerto no se ha incorporado a la ley de servicio civil, debido a distintas circunstancias que son objeto de determinación en la presente investigación y

que de acuerdo a la aplicación del instrumento se evidencia algunas de ellas tales como: idiosincrasia o pensamiento de los servidores y autoridades que no conocen la ley de servicio civil, predominancia de otras modalidades contractuales antes que laborales, ausencia de un plan de trabajo para enmarcar pautas desarrolladas por la ley de servicio civil, falta de voluntad de las autoridades y por ende de los servidores civiles, falta de capacitación a personal, entre las más resaltantes.

Estos resultados los podemos comparar con algunas investigaciones que desarrollaron la problemática en el traslado de las entidades públicas a la ley servir, en donde Moran Apaza (2017) coincide en que si las entidades logran el traslado a la ley servir gozarán de la llamada profesionalización del servicio civil, lo cual conllevará a que se mejore la forma de brindar los servicios públicos, mejorar la atención a la población, y un tema resaltante en los últimos tiempos disminuir los altos índices de corrupción.

La dimensión gestión pública se hallaron los resultados de 60% en el nivel siempre, por lo que se deduce que la implementación de la ley servir si plantea mejoras en la gestión de servicios públicos. Esto quiere decir que un grupo considerable de servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto precisan que la implementación al régimen servir mejoraría los servicios públicos que brinda la entidad, considerándolos deficientes en su ejecución, evidenciando que la obtención de resultados no sean los mejores.

Por otro lado, respecto a la percepción de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto respecto a las dimensiones de la variable Implementación de la Ley de Servicio Civil, se puede interpretar que el traslado al nuevo régimen servir dará paso a diversos cambios que requerirá un análisis situacional para que los funcionarios de la entidad municipal conozcan y gestionen las competencias de los servidores y que deba tener cada cargo, lo cual logrará homogenizar remuneraciones en la entidad edil.

Podemos coincidir con lo expresado por Landa (2021), en la cual coincide con los resultados obtenidos toda vez que expresa que existen poca claridad respecto a las labores que realizan servidores de similar cargo, pues alguno de ellos tiene menor carga laboral, e incluso mejor remuneración, siendo

el factor predominante, la preexistencia de distintos regímenes laborales en nuestro país.

Hemos precisado que en los servidores de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto existe desconfianza en la ley de servicio civil dado el procedimiento de traslado establecido por la Ley N° 30057, sin embargo, ello coincide con lo manifestado por Cánepa y Ocampos (2017), quienes manifiestan que la ley servir a través de las facilidades dadas para su implementación, la gestión de rendimiento, gestión de capacitación y mejora de remuneraciones han obtenido de manera positiva en la denominada motivación laboral de los servidores de Tumbes, caso distinto a los servidores de la municipalidad, donde faltan establecer un plan de trabajo para generar buena expectativa a través de mejoras de condiciones laborales, económicas y de desarrollo personal, lo que conllevará a la adecuada prestación de servicios públicos, mejorando así la calidad de vida de los pobladores.

Por otro lado, en la investigación se suscitaron algunas dificultades como el trabajo virtual a raíz de la pandemia del covid-19, así como la aplicación de cuestionarios a través de formularios vía google. Además de la restricciones en la búsqueda de información física y virtuales.

Los aportes de la investigación fueron con los instrumentos de la variable de estudio, siendo importante ya que cuenta con teorías actualizadas sobre la variable estudiada, y servirá para seguir realizando otras investigaciones en el campo de la gestión pública.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados se obtuvo las siguientes conclusiones:

1. Se diagnosticó que en los servidores de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto existe desconfianza en la ley de servicio civil dado el procedimiento de traslado establecido por la Ley N° 30057, donde faltan establecer un plan de trabajo para generar buena expectativa a través de mejoras de condiciones laborales, económicas y de desarrollo personal, lo que conllevará a la adecuada prestación de servicios públicos, mejorando así la calidad de vida de los pobladores. Al respecto, debemos mencionar que el 60% considera que la entidad no utiliza la meritocracia para designar cargos, en la cual se recalca que el marco legal de la ley servir no es atractivo para algunos servidores civiles. Asimismo, se precisa que existe carencia de gestión de las autoridades de la entidad, casi nula participación de la autoridad administrativa.
2. La meritocracia es una de las características más importantes de la ley de servicio civil la cual es considerada parte de la modernización del Estado, que busca eficiencia y eficacia al brindar los servicios públicos, destacando que mejora el clima laboral, ambiente adecuado para el trabajo y que las decisiones de los funcionarios acarreen una eficiencia en el otorgamiento de los servicios públicos lo cual conllevará a un adecuado gasto público. Asimismo, conforme a los resultados y estudios de investigación que se tomaron en cuenta se puede concluir que la ley servir ofrece una carrera real para el servidor público, la cual busca sentar bases para mejorar el desempeño de trabajadores.
3. Luego del análisis de los resultados hallados en el presente trabajo de investigación se concluye que no existe un adecuado conocimiento de la ley de servicio civil en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto lo cual repercutirá en la toma de decisiones y la correcta

administración municipal, de donde se deduce que la no obligatoriedad de su implementación juega un papel negativo para realizar el procedimiento de traslado al régimen único de la ley servir.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, iniciar el procedimiento de implementación de la ley de servicio civil de manera progresiva, asumiendo el reto de realizar una planificación debida de los recursos humanos que promuevan ingreso, reconocimiento de servidores con alto potencial y que tengan el compromiso en cumplir los objetivos institucionales. En ese sentido, la entidad deberá fortalecer el área de recursos humanos y mejora de instrumentos de gestión municipal.
2. Se recomienda al gerente municipal y áreas encargadas de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto capacitar y socializar con los servidores municipales, donde se explique las ventajas y desventajas de la ley servir, y con ello se superaría el índice obtenido en la aplicación del instrumento materia del presente trabajo de investigación.
3. Se recomienda que la gerencia municipal y áreas encargadas realicen un análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones, como medida previa al inicio del traslado al nuevo régimen laboral de la ley del servicio civil, en donde podrán realizar un inventario de puestos, plazas y quienes ocupan la entidad.

REFERENCIAS.

- Aguilera, R. (1999). Reflexiones de la profesionalización del servicio público en el ámbito municipal. *Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, Control Gubernamental: el servicio público de carrera en los órganos de control estatales y municipales*, 33.
- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Facultad de Ciencias empresariales y económicas de la Universidad de Lima*, 1-5.
- Arámbula Quiñones, H. R. (2016). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. Barcelona: Esade Business School.
- Barrios Ipenza Emma & Corrales Angulo Andrés. (2015). Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos. *Universidad Continental*. URL: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2993/1/IV_UC_LI_Comentarios%20a%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%20y%20sus%20reglamentos_2015.pdf
- Bermúdez Tapia, M. (2013). Análisis del Sistema del Servicio Civil en la administración pública peruana. *Revista Gestión Pública y Desarrollo*.
- Cencia Quispe, A. (2018). *La implementación del nuevo régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú - 2018*. Huancavelica: Escuela de posgrado Universidad César Vallejo.
- Chapman, B. P. (November de 2020). Public administration Encyclopedia Britannica. . <https://www.britannica.com/topic/public-administration>
- Corrales Angulo, A. (2015). Antecedentes de la Ley de Servicio Civil. *Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos*.
- Cortázar Velarde, J.C.; Lafuente, M.; & Sanginés, M. (2013). Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus Revista de educación*.
- De la Cruz, Y. (2019). Tesis Avance y limitaciones en el actual proceso de tránsito a la Ley N° 30057 de 2013 del Servicio Civil en los Institutos de Salud Especializados de Lima, Perú 2014-2019. <https://repositorio.javeriana.edu.co/handle/10554/46170>
- Diario Oficial El Peruano. (2021). Decreto Supremo que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto

Supremo N° 040-2014-PCM.
https://www.google.com/search?q=como+citar+una+ley+en+apa+7&rlz=1C1UUXU_esPE929PE929&sxsrf=ALeKk014G63KbqCnP2kIhXUS562vLCCGKA%3A1625809912338&ei=-OPnYMSAFNy85OUP7J2l2Ak&oq=como+citar+una+ley&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYATIHCAAQhwIQFDICCAAyAggAMgIIADICCAAyAggAM

- Fihman, D. (2019). Los concursos para el ingreso al Servicio Civil en Argentina: un estudio sobre su implementación en el ámbito del sistema nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015. Obtenido de [tesis de maestría, Universidad Nacional de Quilmes - Argentina]: https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1808/TM_2019_fihman_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, J. (2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: Perpectivas y resultados de la profesionalización de la Función Pública. *Summa Iuris*, 3(1), 87-115. https://www.academia.edu/31292418/SERVICIO_CIVIL_DE_CARRERA_EN_COLOMBIA_PERSPECTIVAS_Y_RESULTADOS_DE_LA_PROFESIONALIZACION_DE_LA_FUNCION_PUBLICA_CIVIL_SERVICE_CAREER_IN_COLOMBIA_PROSPECTS_AND_RESULTS_TO_TEACHER_CIVIL_SERVICE
- Flores Bonifacio, Hugo Vicente y Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciéndo*.
- Flórez López, J. (2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública. <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/view/1597/1367>
- Iacoviello, M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Jara Íñiguez, I. V. (2017). Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. *Ecociencia*.
- Landa Rojas, Manuel J.; Astete Flore, César; Gamonal Montoya, José A. (2021). Implementación del régimen SERVIR en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el tercer milenio*.
- Landa Rojas, Manuel Jesus; Astete Flor, César; Gamonal Montoya, José Alberto. (2021). Implementación del régimen SERVIR en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el tercer milenio*.
- Llano, M. (2014). Diagnóstico Institucional del Servicio Civil en América Latina: Brasil. *Banco Interamericano de Desarrollo*.

- Llerena Zea, B. (2015). *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Llerena Zea, B. A. (2016). *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Longo, F. (2002). ANALYTICAL FRAMEWORK FOR INSTITUTIONAL ASSESSMENT OF CIVIL SERVICE SYSTEMS. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/AnalyticalFramework-for-Institutional-Assessment-of-Civil-Service-Systems.pdf>
- Martínez Ortiz, J. J. (2017). Gestión Pública y servicio civil: Balance de investigación en políticas públicas 2011-2016 y agenda de investigación 2017-2021. *Consortio de investigación económica y social*.
- Méndez, j. (2016). Diseño, aprobación e implementación del Servicio Profesional en México: Lecciones y retos. http://revistabuengobierno.org/home/wpcontent/Documentos/RSP9_1.pdf
- Meyer, John y Allen, Natalie (1991) A three-componente conceptualization of organizational commitment. Ontario: The University of Western Ontario. Consulta: 22 de diciembre del 2021. <http://www.m5zn.com/newuploads/2015/10/04/pdf/400c5edfcd96289.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, M. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJGu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Morales, Carmen & Rey, Walter. (2020). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018 -2019. *Horizonte de la ciencia*.
- Moran Apaza, F. S. (2017). *Ley de servicio civil y la administración en la Municipalidad Distrital de Canas, Cusco 2017*. Cusco: Posgrado UCV.
- Muggenburg Rodríguez, V., Pérez Cabrera, María Cristina. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería universitaria*.
- Murcia Martín, A. Y. (2017). Análisis institucional de la carrera administrativa en Colombia a partir de la expedición de la Ley 909 de 2004. [tesis de titulación, Universidad Católica de Colombia]: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15396/2/Resumenanalitico-en-educacion.pdf>
- Neves Mujica, J., Cortés Carcelén, J.C., & Miranda Hurtado, G. (2013). Discusión en torno a la ley del servicio civil. *Ius et veritas*.
- Neves Mujica, J.; Cortés Carcelén, J.C.; Miranda Hurtado, G. (2013). Discusión en torno a la Ley del Servicio Civil. *Ius Et Veritas*, Lima.

- OCDE. (1999). STRUCTURE OF THE CIVIL SERVICE EMPLOYMENT IN SEVEN OECD COUNTRIS. <https://www.oecd.org/spain/1910699.pdf>
- Ortega Risso, A. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del servicio civil*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Quispe, D. (2020). Percepción de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil en la Municipalidad distrital de Cabana-2019. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rizzo, N. (2018). Funcionarios públicos de elite. La creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales en Argentina. *Estudios Políticos de la Universidad de Antioquía*, 82-105.
- Sampieri, R.H. y Mendoza Torres C.P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw Hill México*.
- Schuster, C. & Lafuente, M. (2014). Estrategias para la profesionalización del servicio civil: lecciones aprendidas del caso paraguayo. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Torres, V. (2016). *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de transito de los Ministerios*. Lima: PUCP.
- Velarde, J. (2011). Learning from the civil service reform in Chile. Some lessons of interest to Latin American countries. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-79958797791&origin=resultslist&sort=plff&src=s&sid=12695490959c4148c5fc81d9e94d37d9&sot=b&sdt=b&sl=21&s=TITLE%28Servicio+Civil%29&relpos=11&citeCnt=2&searchTerm=>

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE – IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL	<p>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 Recursos Humanos, asimismo, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.</p> <p>Ley N° 30057 - Ley Servir 2014.</p>	Organismo que establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del servicio civil tomando en cuenta la reforma de servidores públicos, administración pública y gestión pública. (Servir 2014) la cual será medida a través de encuesta.	Reforma de servidores públicos	Grado / Estudios	<p>NOMINAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - EFICIENTE - EN PROCESO - INEFICIENTE
				Equidad de remuneraciones	
			Administración Pública	Cargo	
				Puesto que corresponde	
				Desarrollo profesional	
			Gestión Pública	Estabilidad laboral	
				Ordenamiento de la estructura ocupacional	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

CUESTIONARIO: Dirigido a servidores civiles administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Autor: JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

Se agradece anticipadamente la colaboración de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (0)	CASI SIEMPRE (1)	SIEMPRE (2)
Reforma de servidores públicos	Grado / Estudios	¿Cree Usted que la implementación al desarrollo de un gobierno electrónico debería estar acompañadas por capacitaciones al personal de dicha municipalidad?			
		¿En la Municipalidad Distrital de Eten Puerto han evaluado su desempeño laboral?			
	Equidad de remuneraciones	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brinda beneficios laborales?			
		¿Considera que la ley de servicio civil otorgará el nivel remunerativo a los trabajadores de acuerdo a su propio mérito?			
Administración pública	Cargo	¿Cree Usted que en la entidad donde labora se aplican criterios equitativos para designar cargos?			
		¿Considera que debería designarse cargos de acuerdo al mérito de cada trabajador?			
	Puesto que corresponde	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se reconoce el mérito personal para ocupar cargos?			
	Desarrollo profesional	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brindará mejor desempeño laboral?			
		¿Conoce Usted aspectos importantes de la ley de servicio civil?			
Gestión pública	Estabilidad laboral	¿Cree Usted que la ley de servicio civil le brinda estabilidad laboral económica?			
		¿Considera que la ley de servicio civil generará desestabilidad a los servidores nombrados?			

Ordenamiento de la estructura ocupacional	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se debe implementar la ley de servicio civil?			
	¿Cree Usted que implementar la ley de servicio civil beneficiará a la institución en mejorar la gestión de los servicios públicos?			

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr. Pepe Purisaca Vigil.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Jose Luis Pejerrey Rumiche
ABOGADO
ICAL - REG. N° 6705

Firma _____

JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO.

2. Autor original:

José Luis Pejerrey Rumiche.

3. Objetivo:

Determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 3 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 15 servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil</i>	<i>1.Reforma de servidores públicos</i>	<i>1. Estudios</i>	<i>1</i>
		<i>2. Equidad de remuneraciones</i>	<i>1</i>
	<i>2.Administración pública</i>	<i>3. Cargo</i>	<i>1</i>
		<i>4. Puesto que corresponde</i>	<i>1</i>
		<i>5. Desarrollo profesional</i>	<i>1</i>
	<i>3. Gestión pública</i>	<i>6.Estabilidad laboral</i>	<i>1</i>
		<i>7. Ordenamiento de la estructura ocupacional</i>	<i>1</i>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FACTORES QUE IMPIDEN LA LEY DE SERVICIO CIVIL	REFORMA DE SERVIDORES PÚBLICOS	GRADO / ESTUDIOS	¿Cree Usted que la implementación al desarrollo de un gobierno electrónico debería estar acompañadas por capacitaciones al personal de dicha municipalidad?											
			¿En la Municipalidad Distrital de Eten Puerto han evaluado su desempeño laboral?											
		EQUIDAD REMUNERATIVA		¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brinda beneficios laborales?										
				¿Considera que la ley de servicio civil otorgará el nivel remunerativo a los trabajadores de acuerdo a su propio mérito?										
		ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CARGO	¿Cree Usted que en la entidad donde labora se aplican criterios equitativos para designar cargos?										
				¿Considera que debería designarse cargos de acuerdo al mérito de cada trabajador?										
			PUESTO QUE CORRESPONDE	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se reconoce el mérito personal para ocupar cargos?										
			DESARROLLO PROFESIONAL	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brindará mejor desempeño laboral?										
				¿Conoce Usted aspectos importantes de la ley de servicio civil?										
			ESTABILIDAD LABORAL	¿Cree Usted que la ley de servicio civil le brinda estabilidad laboral y económica?										
				¿Considera que la ley de servicio civil generará desestabilidad a los servidores nombrados?										
		ORDENAMIENTO DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se debe implementar la ley de servicio civil?											
			¿Cree Usted que implementar la ley de servicio civil beneficiará a la institución en mejorar la gestión de los servicios públicos?											

Grado y Nombre del Experto: Dr. Pepe Purisaca Vigil.

Firma del experto :



Pepe Purisaca Vigil
ABOGADO
ICAL 1426

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO

3. TESISISTA:

JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Pepe Purisaca Vigil
ABOGADO
ICAL 1426

Chiclayo, 27 de octubre del 2021

Dr. Pepe Purisaca Vigil
EXPERTO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. José Luis Sosa Alcántara.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

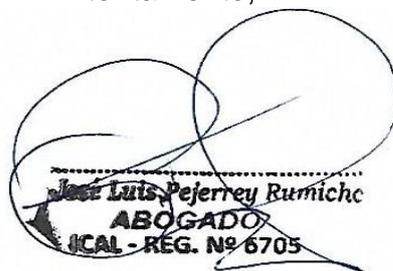
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,


.....
José Luis Pejerrey Rumiche
ABOGADO
ICAL - REG. N° 6705

Firma _____

JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO.

6. Autor original:

José Luis Pejerrey Rumiche.

7. Objetivo:

Determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

8. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 3 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 15 servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

9. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil</i>	<i>1.Reforma de servidores públicos</i>	<i>1. Estudios</i>	<i>1</i>
		<i>2. Equidad de remuneraciones</i>	<i>1</i>
	<i>2.Administración pública</i>	<i>3. Cargo</i>	<i>1</i>
		<i>4. Puesto que corresponde</i>	<i>1</i>
		<i>5. Desarrollo profesional</i>	<i>1</i>
	<i>3. Gestión pública</i>	<i>6.Estabilidad laboral</i>	<i>1</i>
		<i>7. Ordenamiento de la estructura ocupacional</i>	<i>1</i>

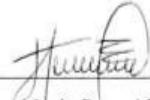
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES QUE IMPIDEN LA LEY DE SERVICIO CIVIL	REFORMA DE SERVIDORES PÚBLICOS	GRADO / ESTUDIOS	¿Cree Usted que la implementación al desarrollo de un gobierno electrónico debería estar acompañadas por capacitaciones al personal de dicha municipalidad?	x		x		x		x		
			¿En la Municipalidad Distrital de Eten Puerto han evaluado su desempeño laboral?	x		x		x		x		
	EQUIDAD REMUNERATIVA	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brinda beneficios laborales?	x		x		x		x			
		¿Considera que la ley de servicio civil otorgará el nivel remunerativo a los trabajadores de acuerdo a su propio mérito?	x		x		x		x			
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CARGO	¿Cree Usted que en la entidad donde labora se aplican criterios equitativos para designar cargos?	x		x		x		x		
			¿Considera que debería designarse cargos de acuerdo al mérito de cada trabajador?	x		x		x		x		
		PUESTO QUE CORRESPONDE	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se reconoce el mérito personal para ocupar cargos?	x		x		x		x		
					x		x		x		x	
	DESARROLLO PROFESIONAL	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brindará mejor desempeño laboral?	x		x		x		x			
		¿Conoce Usted aspectos importantes de la ley de servicio civil?	x		x		x		x			
	GESTIÓN PÚBLICA	ESTABILIDAD LABORAL	¿Cree Usted que la ley de servicio civil le brinda estabilidad laboral y económica?	x		x		x		x		
			¿Considera que la ley de servicio civil generará desestabilidad a los servidores nombrados?	x		x		x		x		
		ORDENAMIENTO DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se debe implementar la ley de servicio civil?	x		x		x		x		
	¿Cree Usted que implementar la ley de servicio civil beneficiará a la institución en mejorar la gestión de los servicios públicos?		x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. José Luis Sosa Alcántara.

Firma del experto :


 José Luis Sosa Alcántara
 DNI: 40081248

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

10. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

11. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO

12. TESISTA:

JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

13. DECISIÓN:

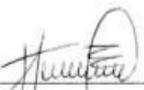
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de octubre del 2021



José Luis Sosa Alcantara
DNI: 40081248

EXPERTO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. Luis Enrique Baca Castañeda

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



José Luis Pejerrey Rumiche
ABOGADO
ICAL - REG. Nº 6705

Firma _____

JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

14.Nombre del instrumento:

FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO.

15.Autor original:

José Luis Pejerrey Rumiche.

16.Objetivo:

Determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

17.Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 3 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 15 servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

18. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil</i>	<i>1. Reforma de servidores públicos</i>	<i>1. Estudios</i>	1
		<i>2. Equidad de remuneraciones</i>	1
	<i>2. Administración pública</i>	<i>3. Cargo</i>	1
		<i>4. Puesto que corresponde</i>	1
		<i>5. Desarrollo profesional</i>	1
	<i>3. Gestión pública</i>	<i>6. Estabilidad laboral</i>	1
		<i>7. Ordenamiento de la estructura ocupacional</i>	1

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES QUE IMPIDEN LA LEY DE SERVICIO CIVIL	REFORMA DE SERVIDORES PÚBLICOS	GRADO / ESTUDIOS	¿Cree Usted que la implementación al desarrollo de un gobierno electrónico debería estar acompañadas por capacitaciones al personal de dicha municipalidad?	x		x		x		x		
			¿En la Municipalidad Distrital de Eten Puerto han evaluado su desempeño laboral?	x		x		x		x		
	EQUIDAD REMUNERATIVA	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brinda beneficios laborales?	x		x		x		x			
		¿Considera que la ley de servicio civil otorgará el nivel remunerativo a los trabajadores de acuerdo a su propio mérito?	x		x		x		x			
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CARGO	¿Cree Usted que en la entidad donde labora se aplican criterios equitativos para designar cargos?	x		x		x		x		
			¿Considera que debería designarse cargos de acuerdo al mérito de cada trabajador?	x		x		x		x		
		PUESTO QUE CORRESPONDE	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se reconoce el mérito personal para ocupar cargos?	x		x		x		x		
					x		x		x		x	
	DESARROLLO PROFESIONAL	¿Considera Usted que la ley de servicio civil le brindará mejor desempeño laboral?	x		x		x		x			
		¿Conoce Usted aspectos importantes de la ley de servicio civil?	x		x		x		x			
	GESTIÓN PÚBLICA	ESTABILIDAD LABORAL	¿Cree Usted que la ley de servicio civil le brinda estabilidad laboral y económica?	x		x		x		x		
			¿Considera que la ley de servicio civil generará desestabilidad a los servidores nombrados?	x		x		x		x		
		ORDENAMIENTO DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL	¿Cree Usted que en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se debe implementar la ley de servicio civil?	x		x		x		x		
	¿Cree Usted que implementar la ley de servicio civil beneficiará a la institución en mejorar la gestión de los servicios públicos?		x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luis Enrique Baca Castañeda.

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

19. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

20. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO

21. TESISISTA:

JOSE LUIS PEJERREY RUMICHE

22. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de octubre del 2021



Mg. Luis Enrique Baca Castañeda
EXPERTO

Anexo 4. Matriz de consistencia.

Título de la tesis: Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuáles son los factores que impiden la Implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar los factores que impiden la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto</p>	<p>La determinación de Los factores que impiden la Implementación de la Ley de Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto se ubicó en el nivel en proceso de desarrollo.</p>	<p>V.I.:</p> <p>FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL</p>	<p>Unidad de Análisis</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cualitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo Simple</p>	<p>Técnica:</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>La técnica de la tabulación de datos son procesados en un software estadístico aplicativo (SPSS versión 25).</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo identificar los beneficios de la implementación de la Ley de Servicio Civil en razón a los derechos labores de los servidores que accedan a ingresar a dicho régimen laboral en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto?</p> <p>2. ¿Cuáles son las innovaciones positivas y negativas que establece la Ley del Servicio Civil?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Identificar los beneficios de la implementación de la Ley de Servicio Civil en razón a los derechos laborales de los servidores que accedan a ingresar a dicho régimen laboral en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.</p> <p>2. Describir las innovaciones positivas y negativas que establece la Ley del Servicio Civil.</p>			<p>Población</p> <p>La población está constituida por 20 servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto</p> <p>Muestra</p> <p>Se utilizará un muestreo de tipo encuesta.</p>		

Anexo 5. Autorización para realizar investigación.

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE ETEN PUERTO

Creado el 19 de Diciembre de 1906 - Según Ley N° 448
AV. SAN MARTÍN N° 126
RUC: 20191574665

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

Eten Puerto, 12 de octubre del 2021.

OFICIO N° 216-2021-MDPEIA

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.
Jefa Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo.

Presente -

Asunto : Autorización para realizar investigación.
Referencia : Oficio de fecha 09/10/2021 (Exp. Adm. N° 1279-2021).

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo en nombre del Concejo Municipal que me honro en representar, y a la vez, dar respuesta al documento de la referencia a través del cual solicita autorización al estudiante José Luis Pejerrey Rumiche para realizar investigación para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

Al respecto, se autoriza al Sr. José Luis Pejerrey Rumiche a realizar la investigación denominada: Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.

Sin otro particular, me despido de Usted, haciendo propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

¡Eten Puerto, avanza contigo!

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chiclayo, 09 de octubre del 2021

SEÑOR:

Ewerd Wilson Díaz Periche.
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.
Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 06 /10/ 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : José Luis Pejerrey Rumiche.
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto.
- 6) Asesor : Mg. Juan Alberto Castañeda Méndez.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA EPG-UCV-CH

arp (CI).