



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA.**

La Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en
la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.

AUTORA:

Ortiz de Zevallos Carbajal, Carolina (ORCID: 0000-0002-3189-6474)

ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo, Cinthia Virginia (ORCID: 0000-0003-9826-8997)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado.

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre que siempre me impulso a superarme profesionalmente y ahora desde el cielo es mi guía y fuerza para continuar sin ella, a mi padre que es mi fortaleza, a mis hijos que son mi mayor motivación para buscar mis sueños, a mi esposo por su apoyo incondicional y ser mi compañero de vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por mantenernos con salud a toda mi familia en estos momentos difíciles que venimos atravesando, a mi familia por el impulso recibido y apoyo constante, en este tiempo de crecimiento profesional

INDICE GENERAL:	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice De Tablas.	v
Índice De Figuras.	vi
RESUMEN:	vii
ABSTRACT.	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III.- MÉTODOLÓGÍA	10
3.1.- Tipo y diseño de investigación	10
3.2.-Operación de las Variables:	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4.- Técnica e Instrumento de Recolección de Datos Validez y Contabilidad	12
3.5.- Procedimiento	14
3.6.- Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV: RESULTADOS.	15
V: DISCUSIONES.	25
VI.- CONCLUSIONES:	28
VII.- RECOMENDACIONES:	29
REFERENCIAS	30
Anexos	1

Índice De Tablas.

Tabla 1 Operacionalización de Variables	11
Tabla 2 Fiabilidad	13
Tabla 3.Frecuencias de la variable “Ley del servicio civil”.	15
Tabla 4.Frecuencias de la dimensión “estructura de puestos”.	16
Tabla 5.Frecuencias de la dimensión “estructura de los recursos humanos”.	17
Tabla 6 Frecuencias de la dimensión “valorización de los puestos de trabajo”.	18
Tabla 7.Frecuencias de la variable “gestión del empleo”.	19
Tabla 8Frecuencias de la dimensión “gestión de la incorporación”.	20
Tabla 9.Frecuencias de la dimensión “administración de las personas”.	21
Tabla 10 Coeficientes de correlación entre la variable “ley de servicio civil” y “gestión del empleo”.	22
Tabla 11 Coeficientes de correlación entre la dimensión “estructura de puestos” y “gestión del empleo”.	23
Tabla 12 Coeficientes de correlación entre la dimensión “estructura de recursos humanos” y “gestión del empleo”.	23
Tabla 13 Coeficientes de correlación entre la dimensión “valorización de los puestos de trabajo” y “gestión del empleo”.	24

Índice De Figuras.

figura 1	Frecuencias de la variable “Ley del servicio civil”.	15
figura 2	Frecuencias de la dimensión “estructura de puestos”.	16
figura 3.	Frecuencias de la dimensión “estructura de los recursos humanos”	17
figura 4.	Frecuencias de la dimensión “valorización de los puestos de trabajo”.	18
figura 5.	Frecuencias de la variable “gestión del empleo”.	19
figura 6.	Frecuencias de la dimensión “gestión de la incorporación”.	20
figura 7.	Frecuencias de la dimensión “administración de las personas”.	21

RESUMEN:

El estudio trata sobre Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021, siendo el objetivo identificar la relación entre las variables, ley del servicio civil y gestión de empleo.

El diseño de investigación es cuantitativo, no experimental, transversal, es de tipo aplicativo, la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, (sin importar el régimen laboral), como técnica recolección de datos se utilizaron la observación, análisis de documentos y al encuesta, como instrumentos se usaron la ficha de observación y ficha documental, para mediar la variables que están conformadas por las dimensiones en base a la metodología de la escala de Likert, las mismas que fueron validadas por la juicio de expertos.

De la investigación realizada de las muestras obtenidas se encontró evidencias para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, confirmando la correlación entre las variables, por lo que podemos colegir que la ley del servicio civil se relaciona con la gestión de empleo de la Municipalidad Provincial del Cusco.

Palabras clave: Ley del servicio civil, gestión de empleo.

ABSTRACT.

The study deals with the Civil Service Law and its relationship with Employment Management in the Provincial Municipality of Cusco - 2021, the objective being to identify the relationship between the variables, civil service law and employment management.

The research design is quantitative, not experimental, cross-sectional, it is of an application type, the sample was made up of 120 workers from the Provincial Municipality of Cusco, (regardless of the labor regime), as a data collection technique, observation, analysis of documents and the survey, as instruments the observation file and documentary file were used, to mediate the variables that are made up of the dimensions based on the Likert scale methodology, which were validated by the judgment of experts.

From the research carried out on the samples obtained, evidence was found to reject the null hypothesis and accept the research hypothesis, confirming the correlation between the variables, so we can deduce that the civil service law is related to the employment management of the Provincial Municipality of Cusco.

Keywords: Civil service law, employment management

I.- INTRODUCCIÓN

A través de los años a nivel mundial como en América latina, viene buscando solucionar la problemática existente en el sector público, respecto al servicio de calidad y eficiente a la población por lo que se viene implementando soluciones como la creación del servicio civil y la contratación de servidores por meritocracia.

El estado peruano ha buscado un sin número de soluciones a fin de resolver la problemática existente respecto a la falta de calidad de un servicio eficaz a la población en las entidades gubernamentales, por lo que a través de las Política de Modernización, se viene desarrollando como un pilar central, “el servicio civil meritocrático” y que a través de los trabajadores los cuales deben cumplir con un perfil idóneo y ofrecer un servicio de calidad, eficiencia y eficacia a la colectividad debiendo concordar los derechos de los trabajadores con los intereses de la población.

Mediante D.L. 1023, del 20-06- 2008, fue creada la Autoridad Nacional del Servicio Civil, siendo el ente rector del sistema de administración de gestión de recursos humanos, el 03-06- 2013, fue promulgada la Ley N°30057, y reglamentado mediante el D.S No 040-2014-PCM, la misma que dispone un servicio civil a favor del ciudadano, siendo el árbol central la meritocracia a través de la creación de una nueva y única carrera pública.

Cabe precisar de la fase exploratoria de la investigación se ha podido observar que pese al tiempo transcurrido y a los plazos establecidos por la misma ley, no se ha visto un avance significativo respecto de este nuevo régimen, en la actualidad la municipalidad en estudio cuanta con diferentes regímenes laborales, como el Decreto Legislativo 276, 728 y 1057 (CAS), regímenes que tienen sus propias prerrogativas y pese a que los trabajadores cumplen las mismas funciones, los niveles remunerativos son distintos, así como los derechos laborales, generando disconformidad. Así mismo, se tiene que no se han realizado mapeo de cargos y puestos, existe una deficiencia respecto a la sostenibilidad presupuestal debido a las reincorporaciones producto de mandato judicial, no existe una valorización de puestos respecto a la Ley materia de Estudio, sobre la gestión del empleo hay deficiencias respecto a la selección, vinculación y periodo de prueba, sobre la administración de personas hay una

deficiente administración de los legajos, movimiento del personal y deficiente desvinculación de los trabajadores que conlleva a las reposiciones judiciales que hemos señalado líneas arriba.

Justificación práctica las entidades públicas, buscan ordenar el sistema de contrataciones por cuanto la falta de esta ha ocasionado un aumento desordenado e incrementándose trabajadores en el Estado, y se pierda el interés en su trabajo; lo cual se ve en el defectuoso servicio que se brinda, es por ello que se plantea una nueva reforma en materia laboral, mediante el servicio civil, orientada al ordenamiento y mejora de la gestión de los recursos humanos, buscando incentivar a los trabajadores a capacitarse; así como se considera la planificación en recursos humanos a fin de ofrecer un servicio de condiciones adecuadas y determinar los puestos de trabajo, realizar una correcta cuantificación del número de personal necesarios,

Justificación teórica, está referida al análisis y a la procedencia de los principales retos de la Ley del Servicio Civil y su relación con la gestión de empleo, la misma presenta un horizonte a largo plazo, como consecuencia de la falta de implementación y desconocimiento de la norma, por lo que es necesario las capacitaciones constantes al personal.

Justificación metodológica, es identificar la relación entre la Ley del Servicio Civil y la gestión de empleo, con la finalidad de cumplir con los lineamientos de la Ley, contrastar información y así determinar la relación que existe entre estas dos variables.

Estando a los resultados de la fase exploratoria vertidos se considera relevante realizar la investigación que ha sido titulada “La Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021”. El fundamento conceptual está precisado en la Ley que ha permitido realizar deducción lógica y obtener la operacionalización de variables a efectos de desarrollar las interrogantes del problema, objetivos e hipótesis que se presentan a continuación:

Problema General ¿La Ley del Servicio Civil se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021?

Problemas Específicos, ¿Cómo la estructura de puestos se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021?

¿Cómo la estructura de Recursos humanos se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021?

¿Cómo la Valorización de los puestos de trabajo se relacionan con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021?

Objetivo General: Determinar la Ley del Servicio Civil se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

Objetivos Específicos: Establecer la estructura de puestos se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

Identificar la estructura de Recursos humanos se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

Establecer la Valorización de los puestos de trabajo se relacionan con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

Hipótesis Principal: La Ley del Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

Hipótesis Específicas: La estructura de puestos se relaciona significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

La estructura de Recursos humanos se relaciona significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

La Valorización de los puestos de trabajo se relacionan significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se tiene las siguientes referencias:

Sánchez, N (2019), en Colombia, desarrolló la investigación, “La Gerencia Pública, y el Sistema de Mérito en el Empleo Público en Colombia”, siendo el tipo de investigación descriptiva, con un enfoque cualitativo, y el objetivo fué determinar si el estado Colombiano ha logrado mejorar el servicio público a través del sistema de meritocracia, concluyendo que en el tema del servicio civil Colombiana ha avanzado a pasos agigantados, implementando programas de renovación, de la administración pública, que permite selección de personal altamente capacitados y competentes y que presente un servicio oportuno a favor del ciudadano es así que se logra un desarrollo oportuno del país de materia de gestión pública.

Fihman, D (2019), Argentina, investigación titulada “Los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina. Un estudio sobre su implementación en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015”, el tipo de investigación que uso fue el mixto (cuantitativa y cualitativa), concluyendo que entre los años 2010 y 2015, se ha convocado al personal para que cubra más de 21, 500 plazas en el sector público, sin embargo solo se han cubierto tan solo el 15%, por una serie de factores, que los mismo participantes mencionaron, como la complejidad del mismo proceso, así como la cantidad de postulantes, la imparcialidad de la misma norma, por lo que todos estos factores pueden retardar o impedir la ejecución de una política determina.

Encarnación, M (2018), Republica Dominicana, desarrolló la investigación, titulada, “La profesionalización del servicio civil en la administración pública central. Avances y perspectivas”, uso el tipo de investigación explicativa, con un enfoque deductivo, con diseño mixto (cualitativo y cuantitativo), el objeto general de la tesis, es establecer cuáles han sido las razones del proceso de profesionalización de los servidores públicos en su país, concluyendo la investigación que por tanto, las buenas prácticas administrativas ayudan al desarrollo de la profesionalización de los trabajadores.

Santos. J (2017), Ecuador, desarrolló la investigación, “Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016”, el método usado fue tipo inductivo-deductivo, con un enfoque cuantitativo, siendo el objetivo principal

determinar la incidencia de la gestión de personal en el beneficio de los trabajadores de los almacenes de Aguirre en el Cantón Babohoyo, concluyendo al presente investigación; que una buena gestión de R.H, influye de manera positiva en el rendimiento laboral y favorece enormemente a los trabajadores.

Auad. V (2017), Chile, desarrollo la investigación titulada “Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa”, siendo la investigación de tipo mixta (Cualitativa y Cuantitativa), concluyendo que la modernización del estado en relación a la gestión pública, están condicionados por problemas externos como es la remuneración de los trabajadores públicos, haciendo frente a esta inobservancia pese a no haber sido su objetivo principal; la innovación participativa constituye una fuente primordial en la modernización del estado.

En el ámbito nacional, tomaremos a las siguientes referencias:

Cencia. A (2018), quién desarrolló la investigación “La implementación del nuevo régimen civil y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018”, siendo el diseño de investigación general el no experimental y el diseño específico es de tipo descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 78 trabajadores, en el que concluye lo siguiente:

La implementación del Régimen Civil se atañe con las Relaciones Humanas y Sociales en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, Perú-2018.

Ruiz. L (2018), desarrolló la siguiente investigación titulada “El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del I.N. de Salud Mental “Honorio Delgado-Hideyo Noguchi” Lima, 2017, el tipo de investigación fue descriptiva de nivel correlacional y de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 115 trabajadores, bajo el enfoque cuantitativo, en el que concluye lo siguiente: que gracias al trabajo de investigación se ha podido demostrar que el servicio civil influye positivamente en el desempeño laboral, así como la planificación y los incentivos a favor de los servidores del Instituto materia de análisis.

Avila. J (2018), desarrollo la investigación, titulada “Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay -año 2017-2018”, desarrollándose bajo un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo), tipo de

investigación no experimental, muestra conformada por 40 servidores entre trabajadores, litigantes y estudiantes, siendo el objetivo establecer que la Ley del servicio civil presenta factores que impidan su avance para su implementación, concluyendo que la Ley presenta factores externos para dicha implementación, como la escasa publicidad de la ley, la falta de capacitación al personal de la entidad materia de estudio.

Guanilo.L (2017), desarrollo la investigación, titulada “ Impacto de la Ley del Servicio Civil sobre el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pataz- Tayabamba - 2016”, el tipo de investigación es el no experimental, utilizó el método inductivo/ deductivo, se ha tomado como muestra a 61 trabajadores de la entidad en estudio, siendo el objetivo; evaluar la percepción de los trabajadores, así como determinar su desempeño laboral y el impacto de la ley en esta, concluyendo que el impacto de este nuevo régimen es positivo en los trabajadores respecto al desempeño laboral ya que este régimen ataca directamente a la falta de desempeño laboral.

Vásquez. H (2017), desarrollo la investigación, Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque - 2017, siendo tipo de investigación descriptiva y explicativa, con un enfoque cuantitativo, tomándose como muestra a 163 trabajadores, siendo el objetivo establecer las implicancias de la Ley en la estabilidad laboral de los trabajadores y si estos podrían vulnerar los derechos y la estabilidad laboral, concluyendo que la implementación de la Ley, tendrá un impacto negativo en la estabilidad laboral de los trabajadores.

Para la Variable de Ley del Servicio Civil, se tomó en cuenta las siguientes bases teóricas: Según (Robles, 2015, pág. 2). El servicio civil, desde el sentido instrumental, es observado como la unión de políticas y técnicas de gestión de los recursos humanos que laboran para el Estado y que deben adecuarse para su uso sea lo más eficiente y responda a las políticas públicas diseñadas.

Según la Ley, el Servicio Civil, establece nuevo régimen único para los trabajadores de la administración pública basado en la meritocracia y estos puedan alcanzar mayores niveles de eficiencia prestando un buen servicios a favor de los ciudadanos.

La Ley del Servicio Civil, (Barrios Ipenza, 2015), precisa que la ley marca un hito en la reforma del servicio civil peruano. Es una norma de elevado

contenido técnico, específico al área de la gestión de las personas en el sector público, impulsada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR para modernizar el Estado y contar un servicio civil profesionalizado; ubicando al país en una dimensión cualitativamente superior y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, de garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha contra la corrupción.

Según Servir, la ley, busca que el puesto esté ocupado por el trabajador más apto y así contar con servicios de calidad en favor de la población, alcanzando un único régimen, terminando con la anarquía en las contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los trabajadores fortaleciendo a la oficina de recursos humanos con instrumentos y técnicas modernas. (SERVIR A. N., 2016)

Para la Dimensión Estructura de Puestos, Silva S & Oviedo. M (2011), lo conceptualiza como los puestos con que cuenta una organización para el desempeño de sus funciones, orientando al servidor respecto al desarrollo de sus quehaceres, determinando la jerarquía de cada puesto.

Así mismo Godinez (2019), precisa que es un documento donde se encuentra las principales responsabilidades de cada trabajador en una entidad, siendo una pieza importante para el éxito de una entidad.

Para el indicador Mapeo de Cargos, (Castillo Melo & Rico Saenz, 2013), conceptúa como una habilidad para identificar competencias laborales de un puesto de trabajo, forma la base fundamental para la gestión por competencias en una organización, incluye la desagregación de las funciones, actividades, resultados y propósitos de un cargo.

Para el indicador Mapeo de Puestos, (Instituto Nacional de la Amazonia, s.f.), establece que es la obtención y sistematización de los puestos de una entidad de todos los regímenes laborales, realizan labores permanentes, a fin de identificar los puestos y realizar un análisis de los mismos. Dicha información consiste en obtener: datos generales, jerarquía del puesto, ingresos y funciones principales del puesto.

Para la Dimensión Estructura de Recursos Humanos u organigrama, Servir, establece que es la distribución de puestos y posiciones en relación al total de cada unidad orgánica de una entidad.

El indicador Sostenibilidad Presupuestal, Servir, lo define como un documento de gestión institucional donde se considera la disponibilidad presupuestal para cubrir los gastos del personal y el cumplimiento de metas programadas teniendo en cuenta el CAP.

El Indicador Manual de Perfiles y Puestos, es el documento donde se encuentran perfiles de puestos de una institución, elaborados a partir de la estructura orgánica, el ROF y el informe de dimensionamiento. (Servir, Mapeo de puestos, 2016)

Para la Dimensión, Valorización de los Puestos de Trabajo Según Chiavenato, (2001), precisa que es la posición intenta determinar la posición referente del cargo frente al resto, las diferencias que existen entre los cargos se colocan en una base el cual permitirá comparar y distribuir de manera equitativa las remuneraciones y contrarrestar cualquier tipo de injusticia

El indicador Compensaciones Económicas es definido como el mecanismo de contraprestación en dinero que corresponde otorgar al servidor civil por la labor que presta en una entidad. (Servir, Mapeo de puestos, 2016)

El indicador Plan de Implementación, según, Julca (2016), es el tránsito que debe seguir una institución para formalizar con las etapas establecidas y acogerse al nuevo régimen.

El indicador Registro de Contratación Directa, es el documento donde se encuentra toda la información de puestos que serán ocupados por servidores de confianza y que serán sujetos de contratación directa. (servir directiva N°003-2021, 2021)

Para la Variable Gestión de empleo se tomó las siguientes bases teóricas: según Juran (2007), Gestión, es brindar un sustento administrativo de las distintas áreas funcionales de una institución a fin de alcanzar resultados seguros y con una gran ventaja competitiva.

La variable Gestión del Empleo, Según Longo (2002) es el vínculo de políticas y prácticas mediante el cual las personas entran, se mueven y salen de la organización. Así como esta destinadas a gestionar los flujos de una entidad.

Asi mismo SERVIR, establece que es la unión de políticas y prácticas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, consignadas a tramitar los flujos de los trabajadores desde la contratación (incorporación) hasta la desvinculación.

La Dimensión Gestión de la Incorporación, es un proceso que radica en la incorporación de trabajadores y seleccionar al más apto para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y desempeño de los requisitos para su consenso al servicio civil. (SERVIR, 2021)

Según Longo (2002) comprende las políticas y prácticas relativas al camino de los servidores a un puesto de trabajo lo que puede implicar además su calzada a la organización.

Para el indicador selección, según I. Chiavenato, la selección de recursos humanos es elegir a una persona idónea para ocupar un puesto de trabajo.

Para el indicador vinculación, (Servir, Vinculación de Personal, 2020), precisa que se determina el inicio del lazo entre el trabajador y la institución, con la firma del contrato o resolución, precisando todas las condiciones que permitan cumplir con sus funciones.

Para el indicador Periodo de Prueba (servir Res N° 052-2020, 2020), Se realiza en un plazo establecido (3 meses) y el propósito es observar y aprobar las habilidades técnicas y experiencia del postulante para el puesto, por medio de una retroalimentación, el servidor también se adapta al puesto y a las condiciones laborales.

Para la Dimensión Administración de Personas, (SERVIR, 2021), lo conceptúa como un conjunto de procedimientos que utiliza una entidad del estado mediante la gestión de R.H, (normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas).

El indicador Administración de Legajos, es conceptuado como toda la información, personal y laboral de un servidor de carácter confidencial y se acrecienta con la documentación interna y externa que se acumula durante su permanencia desde el ingreso hasta la desvinculación laboral. (Servir, Administración de Legajos de Personal, 2020)

El Indicador Control de Asistencia, Pavía Inmaculada & Ruiz Carmen. (2016), lo definen como las medidas que establece una entidad sobre los trabajadores, con el propósito de instaurar un control del desempeño de sus funciones y así cumplir con objetivos trazados por la entidad.

El Indicador Movimiento de Personal, Según I. Chiavenato, La rotación de personal, es un mecanismo de intercambio de personas de una organización y es usado para delimitar la fluctuación del personal en una entidad.

El indicador Desvinculación, es retirar un servidor de una entidad se puede dar, entre otras razones, por la causal de ineptitud o ineficiencia comprobada. (OEA, s.f.)

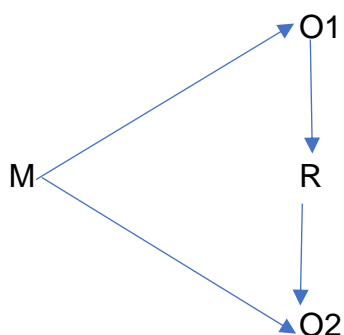
III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación

La metodología se desarrolla dentro:

Paradigma: Positivista. Para Ricoy. L (2006), se respaldará la indagación que posea como objetivo evidenciar una hipótesis, por medios estadísticos o establecer las cuantificaciones de una determinada variable, mediante la expresión numérica.

Diseño: Cuantitativo, No Experimental y Transversal El presente estudio se determina como un estudio no experimental, tipo descriptivo correlacional ya que existe una relación entre las variables de corte transversal, por cuanto la recolección de datos se realizó en el tiempo dado (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018)



M = Muestra total de la población

O1 = Ley del Servicio Civil.

O2 = Gestión del empleo.

R = Correlación.

Se utilizó el enfoque cuantitativo, realizando la recolección de datos, a fin contrastar las hipótesis planteadas para que luego estas sean probadas y arribar a una conclusión general. (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

Método: Hipotético - Deductivo. - Guanipa (2010), es la unión de teorías y conceptos básicos, que busca la solución de problemas planteados, por tanto,

es la elaboración de forma deductiva de las consecuencias empíricas de las hipótesis y simular para reunir la información pertinente.

Nivel: Relacional. - se examina el grado de relación entre las variables, por lo que se tiene a los elementos asociados a los factores de riesgo, aplicando el medio estadístico Chi cuadrado, el análisis de la varianza, pruebas de independencia de factores. (Lozano Salazar, 2017)

3.2.-Operación de las Variables:

Variable 1.- Ley del Servicio Civil. Busca que el puesto esté ocupado por el servidor más apto (meritocracia) y así contar con un servicio de calidad en favor de los administrados, alcanzando un único régimen terminando la ilegalidad en las contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los trabajadores fortaleciendo la oficina de recursos humanos con instrumentos y técnicas modernas. (SERVIR A. N., 2016).

Variable 2.-, Gestión de empleo. - Según Longo (2002) es el vínculo de políticas y prácticas mediante los cuales las personas ingresan, se mueven y salen de la organización. Así como están destinadas a gestionar los flujos de una entidad. (pag 27)

Tabla 1. Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
Ley del Servicio Civil	Estructura de Puestos	Mapeo de Cargos
		Mapeo de Puestos
	Estructura de Recursos Humanos	Sostenibilidad Presupuestal
		Manual de Perfiles y Puestos
	Valorización de los Puestos de Trabajo	Compensaciones Económicas
		Plan de implementación
Registro de Contratación Directa		
Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Empleo	Gestión de la Incorporación	Selección
		Vinculación
		Periodo de Prueba
	Administración de Personas	Administración de Legajos
		Control de asistencia
		Movimiento de Personal
		Desvinculación

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1.-Población

Según Baptista (2006), viene hacer los casos en conjunto en su totalidad que tienen un vínculo con una serie de representaciones.

La población está conformada por la totalidad de los trabajadores empleados de la entidad materia de estudio, sin importar su régimen laboral ni modalidad de contrato. Siendo un total de 120 trabajadores Administrativos, (corresponden al D. Leg N° 276 y al D. Leg N°1057). Información alcanzada por la Oficina de Recursos Humanos.

3.3.2.- Muestra

La muestra utilizada es censal, se aplicará los instrumentos a todos los trabajadores empleados de la Municipalidad Provincial del Cusco. Según Hayes, B. (1999) señala que la “guía censal, es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta codificación se utiliza cuando la población, es comparativamente pequeña y cuando es necesario averiguar el parecer de la totalidad de la población”

3.4.- Técnica e Instrumento de Recolección de Datos Validez y Contabilidad

3.4.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron:

La Observación Sierra y Bravo (1984), la define como un estudio ejecutado por el estudioso usando sus adecuados sentidos con la ayuda o no de instrumentos técnicos de los hechos de utilidad social y que tiene o no un lugar de manera espontánea.

Análisis Documental. - Dulzaides I & Molina G (2004), señalan que es un conjunto de operaciones intelectuales por lo que es una forma de investigación técnica que busca relatar los documentos de manera conjugada y técnica.

La encuesta, es una técnica utilizada y se aplica a las personas que pertenecen a la muestra a través de preguntas (Carrasco Diaz, 2019) .

3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron:

Ficha de observación Según Diaz L. (2011), es una observación sistemática, y se realiza con la ayuda de elementos técnicos y apropiados.

Ficha Documental. Anes. M (2012), precisa que mediante este procedimiento el investigador organiza de manera ordenada y sistemática los diversos datos y fuentes que permitirán la información que se incluirá y servirá de apoyo en la investigación

Escala de Likert.- Hernández Sampieri (1997), señala que es un conjunto de ítems mostrados en forma de aseveraciones o juicios y se solicita a las personas que se les administra la reacción

3.4.3 Validez

Para generar la validez de contenido y de criterio se sometió los instrumentos a juicio de tres expertos:

Experto 1: MAGISTER TEODELINDA ROSA HIDALGO PUELL.

Experto 2: DOCTOR ADOLFO DONAYRE SAROLLI.

Experto 3: MAGISTER DANY GRACIELA ZUÑIGA ZUÑIGA

Se adjunta en anexo n°4 los formatos debidamente firmados.

3.4.4 Confiabilidad

Para la fiabilidad del instrumento se procedió aplicar en una muestra del 20% los instrumentos dando como resultado el alfa de Cronbach que se detalla a continuación:

Tabla 2 Fiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos

Estadística de fiabilidad instrumento para medir la “Ley de servicio civil”.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	10

Estadística de fiabilidad instrumento para medir la variable “Gestión del empleo”.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	11

Ambos instrumentos demostraron una buena fiabilidad al superar sus coeficientes el valor de 0.7.

3.5.- Procedimiento

Producto de la fase exploratoria de la investigación se detectaron los problemas, posteriormente se procedió a realizar un análisis hermenéutico y búsqueda de antecedentes investigativos, logrando mediante la deducción lógica operacionalizar las variables, posteriormente se procedió a elaborar el instrumento, se sometió a la validez de contenido y criterio por expertos y posteriormente se logró la fiabilidad y su aplicación contando con la autorización de la entidad para el levantamiento de información.

3.6.- Método de análisis de datos

Los datos obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos se procesaron en una hoja de cálculo del programa Excel, para posteriormente ser procesados en el programa estadístico SPSS v. 24, que permitió generar las tablas y figuras, así mismo se logró realizar la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se ha realizado la investigación, tomando los aspectos éticos, como la confidencialidad de los datos de los trabajadores encuestados de la MPC, y que el resultado obtenido es utilizado únicamente para la presente investigación, también se tomó en cuenta la guía proporcionada por la Universidad Cesar Vallejo, así como respetando la estructura de las normas APA, séptima edición, así como respetando a los autores estableciendo las citas bibliográficas.

IV: RESULTADOS.

4.1 Análisis Descriptivo

Tabla 3.Frecuencias de la variable “Ley del servicio civil”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	38	31.7	31.7
Nivel intermedio	61	50.8	82.5
Nivel alto	21	17.5	100.0
Nivel muy alto	0	0.0	0.0
Total	120	100.0	

La variable “ley del servicio civil” ha mostrado que para un 31.7% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo de conocimiento, para un 50.8% de los encuestados se encuentra en un nivel medio conocimiento y para un 17.5% de los encuestados se encuentra en un nivel alto de conocimiento. Lo que permite inferir que no se está estableciendo correcta comunicación y divulgación acerca de la ley o que los esfuerzos realizados en ese aspecto se ven aminorados por barreras que impiden llegar a la población de la entidad.

Figura 1 Frecuencias de la variable “Ley del servicio civil”.

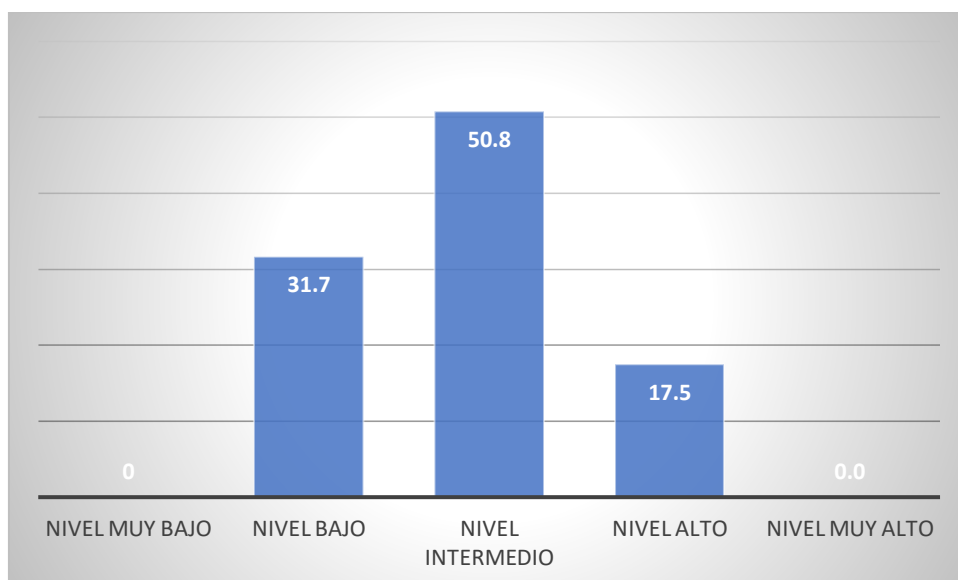


Tabla 4.Frecuencias de la dimensión “estructura de puestos”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	4	3.3	3.3
Nivel intermedio	39	32.5	35.8
Nivel alto	60	50.0	85.8
Nivel muy alto	17	14.2	100.0
Total	120	100.0	

La dimensión “estructura de puestos” cuenta con un 3.3% de los encuestados que afirma un nivel bajo de conocimiento al respecto, un 32.5% que indica un nivel intermedio, un 50% que indica un nivel alto y un 14.2% que indica un nivel muy alto. Esta distribución permite inferir que hay mayor conocimiento de la estructura de puestos, el mapeo de cargos y el mapeo de puestos pero que existe un porcentaje de la población que debe ser instruida al respecto siendo un 35.8% que se concentra debajo del nivel bueno de conocimiento.

figura 2 Frecuencias de la dimensión “estructura de puestos”.

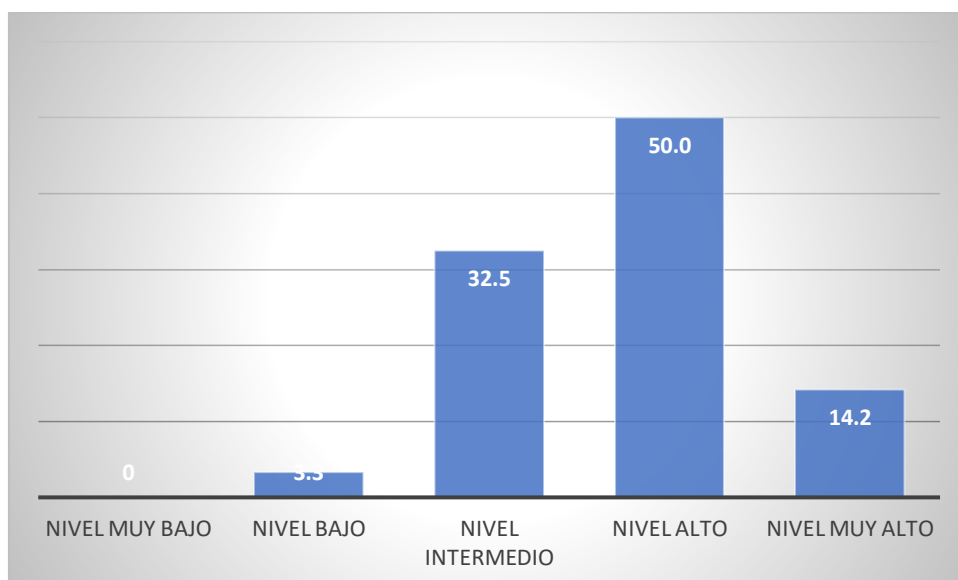


Tabla 5.Frecuencias de la dimensión “estructura de los recursos humanos”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	0	0	0
Nivel intermedio	28	23.3	23.3
Nivel alto	65	54.2	77.5
Nivel muy alto	27	22.5	100.0
Total	120	100.0	

Acerca de la dimensión “estructura de recursos humanos” se tiene que un 23.3% muestra un nivel intermedio de conocimiento, un 54.2% muestra un nivel intermedio de conocimiento y un 22.5% muestra un nivel alto de conocimiento. Siendo la dimensión mejor evaluada acerca de la variable “ley del servicio civil” deja ver que aún hay que reforzar el conocimiento del 23% de la población respecto a los aspectos de sostenibilidad presupuestal y el manual de perfiles y puestos.

figura 3.Frecuencias de la dimensión “estructura de los recursos humanos”.

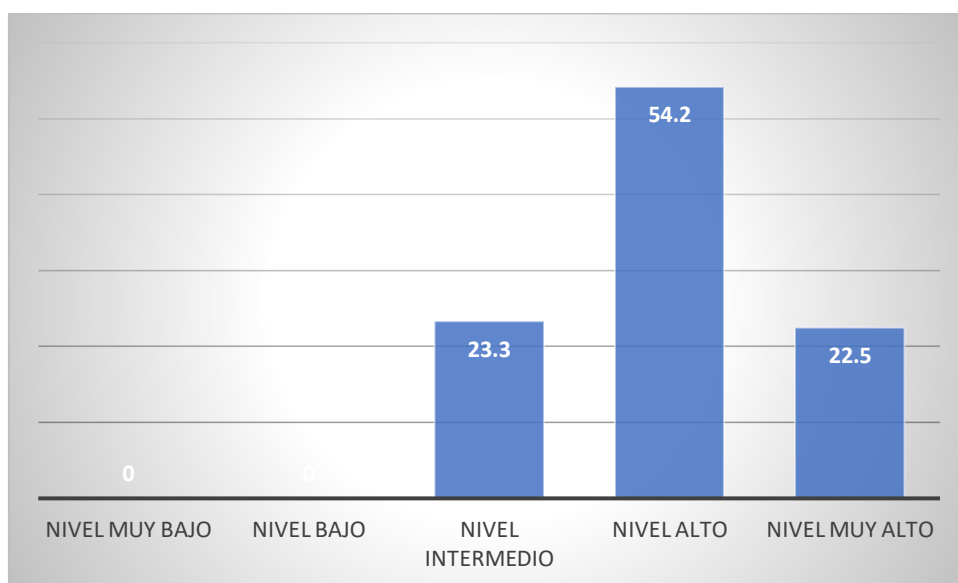


Tabla 6 Frecuencias de la dimensión “valorización de los puestos de trabajo”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	2	1.7	1.7
Nivel intermedio	48	40.0	41.7
Nivel alto	46	38.3	80.0
Nivel muy alto	24	20.0	100.0
Total	120	100.0	

Respecto a la dimensión “valorización de los puestos de trabajo” se tiene la peor evaluación de las tres dimensiones que componen esta variable siendo que encontramos un nivel bajo de conocimiento en el 1.7% de la población, un nivel intermedio en el 40%, un nivel alto en el 38.3% y un nivel muy alto en el 20%. Siendo que se requiere mejorar el conocimiento respecto a las compensaciones económicas, el plan de implementación para los puestos de trabajo y el registro de contratación directa.

figura 4.Frecuencias de la dimensión “valorización de los puestos de trabajo”.

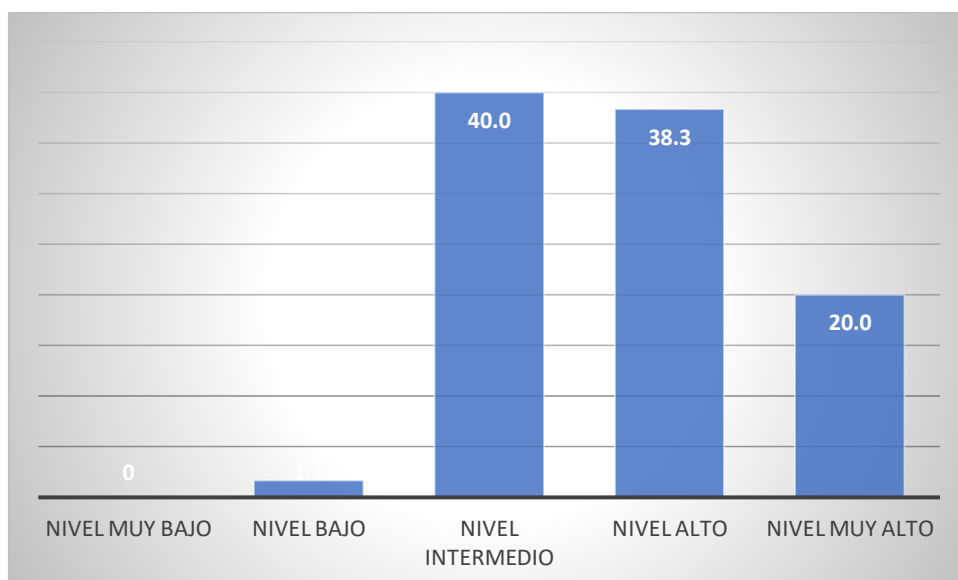


Tabla 7.Frecuencias de la variable “gestión del empleo”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	0	0	0
Nivel intermedio	19	15.8	15.8
Nivel alto	38	31.7	47.5
Nivel muy alto	63	52.5	100.0
Total	120	100.0	

La variable “gestión del empleo” muestra un nivel muy alto de conocimiento en el 52.5% de la población, un nivel alto en el 31.7% y un nivel intermedio en el 15.8% por lo que se infiere un mayor conocimiento respecto a la variable “ley del servicio civil”.

figura 5.Frecuencias de la variable “gestión del empleo”.

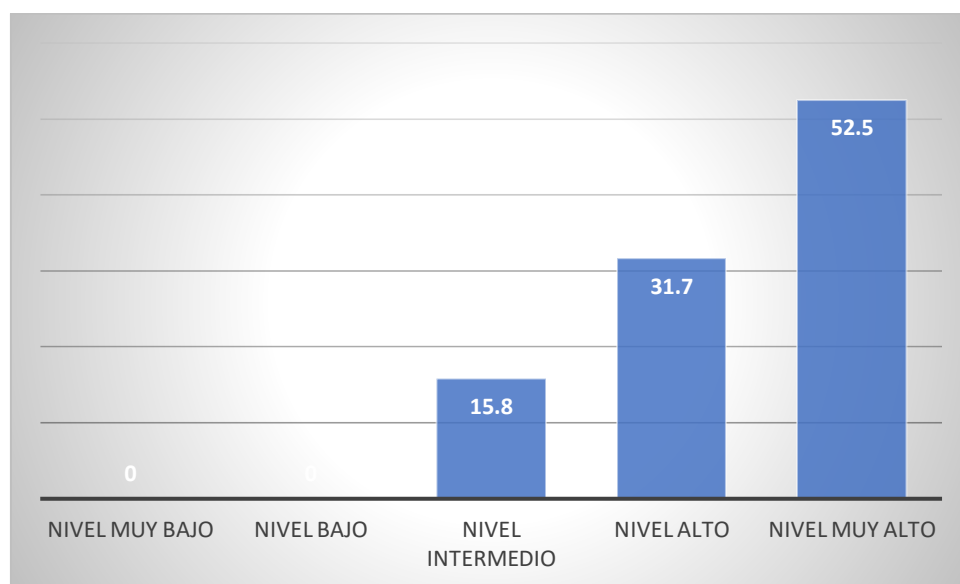


Tabla 8 Frecuencias de la dimensión “gestión de la incorporación”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	0	0	0
Nivel intermedio	22	18.3	18.3
Nivel alto	34	28.3	46.7
Nivel muy alto	64	53.3	100.0
Total	120	100.0	

La dimensión “gestión de la incorporación” cuenta un 53.3% de la población en un nivel muy alto de conocimiento, un 28.3% en un nivel alto de conocimiento y un 18.3% en un nivel intermedio de conocimiento. Teniendo tan buena valoración se puede afirmar que la población está instruida respecto a la selección de personal, la vinculación de personal y el periodo de prueba que se lleva a cabo en la municipalidad.

figura 6.Frecuencias de la dimensión “gestión de la incorporación”.

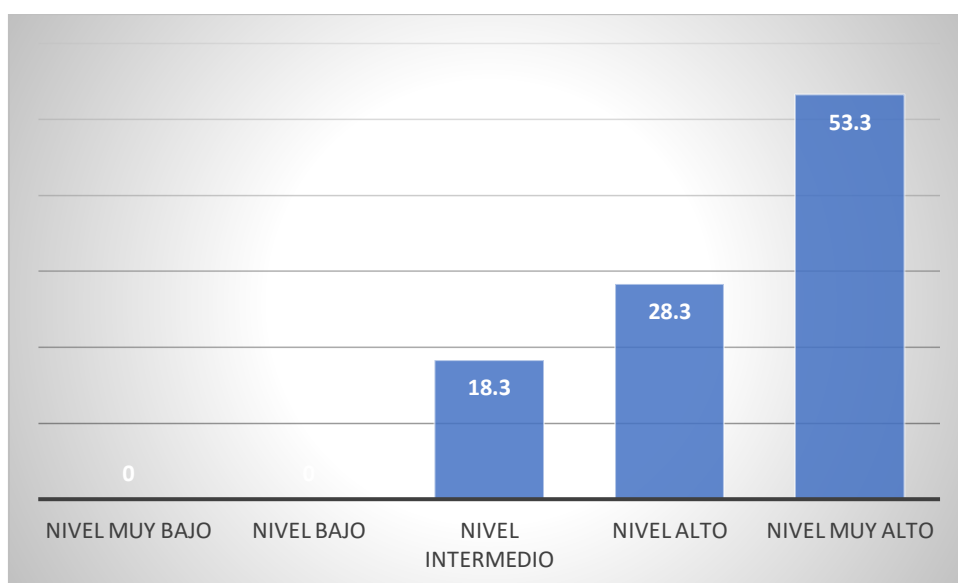
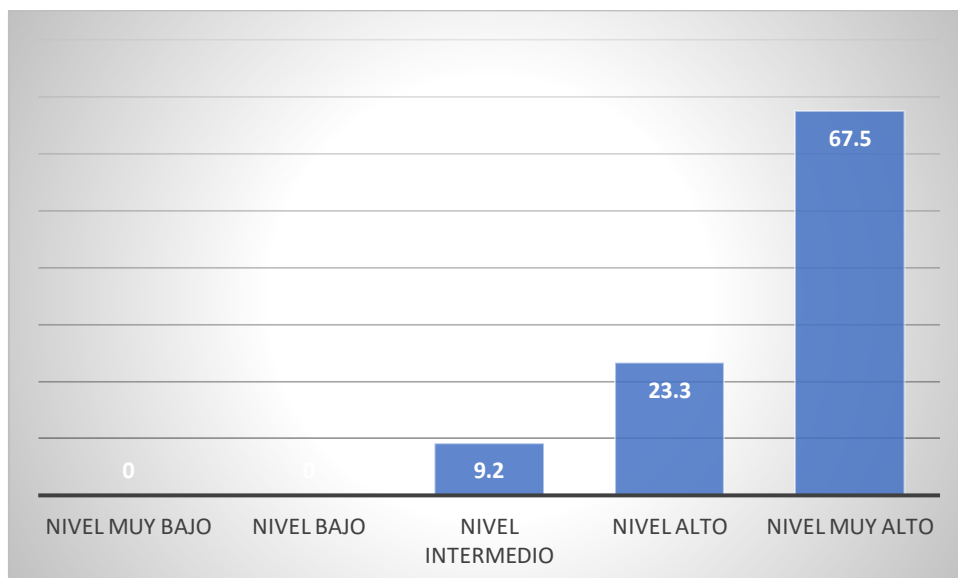


Tabla 9.Frecuencias de la dimensión “administración de las personas”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel muy bajo	0	0	0
Nivel bajo	0	0	0
Nivel intermedio	11	9.2	9.2
Nivel alto	28	23.3	32.5
Nivel muy alto	81	67.5	100.0
Total	120	100.0	

La dimensión “administración de las personas” muestra un nivel de conocimiento muy alto de conocimiento en el 67.5% de la población, un nivel alto de conocimiento en el 23.3% y un nivel intermedio de conocimiento en el 9.2% siendo la dimensión mejor evaluada en esta variable. Ello permite inferir que la población tiene amplio conocimiento en cómo la municipalidad realiza la administración de legajos control de asistencia, movimiento del personal y desvinculación del personal.

figura 7.Frecuencias de la dimensión “administración de las personas”.



4.2 Análisis relacional

Tabla 10 Coeficientes de correlación entre la variable “ley de servicio civil” y “gestión del empleo”.

			Gestión del empleo
Rho de Spearman	Ley servicio civil	Coeficiente de correlación	,483**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	120
		Bootstrap ^c Sesgo	.004
		Error estándar	.073
		Intervalo de confianza a 95%	Inferior .339
			Superior .622

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación entre las variables es significativa al aplicar las pruebas de Rho de Spearman teniendo significancias asintóticas bilaterales menores al 0.05 esperado; los coeficientes de correlación siendo de 0.451 y 0.483 demostrando una correlación débil entre las variables lo que podría entenderse a priori como el hecho de que si bien el nivel de conocimiento de la población respecto a una variable puede ser alto no necesariamente será igual con la otra sino que podría haber un efecto de arrastre en el cual al incrementar el nivel de conocimiento de una variable indefectiblemente por razones intrínsecas de la variable se ve afectado positivamente el nivel de conocimiento de la otra. De manera práctica podría expresarse que al conocer la gestión del empleo se incurre en conocimiento de la ley de servicio civil pudiendo ser que no existiese una motivación expresa para conocer sólo acerca de dicha ley; esto se puede inferir también del análisis descriptivo y los niveles de conocimiento que se han mostrado.

Se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula confirmando la correlación entre las variables.

Tabla 11 Coeficientes de correlación entre la dimensión “estructura de puestos” y “gestión del empleo”.

			Gestión del empleo
Rho de Spearman	Estructura de puestos	Coeficiente de correlación	,343**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	120
		Bootstrap ^c Sesgo	-.003
		Error estándar	.080
		Intervalo de confianza a 95%	Inferior .181
		Superior	.487

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación entre la dimensión “estructura de puestos” y la variable “gestión del empleo” es significativa mostrando una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación de rho de spearman de 0.343 dejando ver una relación débil tal como se desprende de la correlación de las variables.

Se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula afirmando la correlación entre la dimensión y la variable en cuestión.

Tabla 12 Coeficientes de correlación entre la dimensión “estructura de recursos humanos” y “gestión del empleo”.

			Gestión del empleo
Rho de Spearman	Estructura de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,201*
		Sig. (bilateral)	.028
		N	120
		Bootstrap ^c Sesgo	-.005
		Error estándar	.089
		Intervalo de confianza a 95%	Inferior .011
		Superior	.365

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La correlación entre la dimensión “estructura de recursos humanos” y la variable “gestión del empleo” es significativa mostrando una significancia asintótica

bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación de rho de spearman de 0.201 dejando ver una relación muy débil que en su intervalo de confianza puede llegar a valores cercanos al 0.011 como límite inferior y que en ningún caso superaría los 0.365 de coeficiente de correlación.

Se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula afirmando la correlación entre la dimensión y la variable en cuestión.

Tabla 13 Coeficientes de correlación entre la dimensión “valorización de los puestos de trabajo” y “gestión del empleo”.

		Gestión del empleo	
Rho de Spearman	Valorización de los puestos de trabajo	Coeficiente de correlación	,460**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	120
		Bootstrap ^c Sesgo	-.001
		Error estándar	.075
		Intervalo de confianza a 95%	.300
		Inferior	.300
		Superior	.600

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación entre la dimensión “valorización de los puestos de trabajo” y la variable “gestión del empleo” es significativa mostrando una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación rho de spearman de 0.460 dejando ver una relación débil, pero con los coeficientes más altos entre las tres dimensiones que componen a la ley de servicio civil.

Se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula afirmando la correlación entre la dimensión y la variable en cuestión.

V.- DISCUSIÓN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar como la Ley del Servicio Civil se relaciona con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, para la obtención de resultados se utilizaron bases teóricas con la finalidad de determinar si existe relación entre las variables, así mismo se indicó los objetivos específicos, establecer como la estructura de puestos se relaciona con la gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, identificar cómo la estructura de recursos humanos se relaciona con la gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, establecer cómo la valorización de los puestos de trabajo se relacionan con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco

El trabajo de investigación y análisis de los resultados, son producto de las encuestas realizadas a los trabajadores de la entidad materia de estudio, sin importar el régimen laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación entre La ley del servicio civil con la gestión de empleo, siendo el coeficiente de correlación de 0.483 demostrando una correlación débil entre las variables lo que podría entenderse que al conocer la gestión del empleo se incurre en conocimiento de la ley de servicio civil pudiendo ser que no existiese una motivación expresa para conocer sólo acerca de dicha ley;

Tal como lo manifiesta Avila. J (2018), quien desarrolló la investigación, titulada “Ley de servidores del régimen del servicio civil y los factores que impiden el avance para su implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay -año 2017-2018”, donde advierte que existen factores que impiden que muchos trabajadores se incorporen a la ley SERVIR, así lo sostiene un alto margen porcentual, esto es 85% considera que estos factores son: la falta de información y capacitación sobre la ley SERVIR, impide que los servidores públicos se incorporen a dicha norma, por lo tanto, amerita que se trabaje este extremo para que más trabajadores se incorporen y se aplique la ley con mayor amplitud.

Así mismo este resultado concuerda con lo investigado por Cencia. A (2018), quien manifiesta que la implementación del Régimen del Servicio Civil se relaciona con las Relaciones Humanas y Sociales en la Gestión de Recursos Humanos del GORE de Huancavelica, siendo una correlación positiva. Por lo

que el personal necesita capacitación respecto a la Ley del servicio civil, por tanto, la Ley del Servicio Civil se relaciona significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021.

Sin embargo Sánchez, N (2019), desarrolló la investigación, “La Gerencia Pública, y el Sistema de Mérito en el Empleo Público en Colombia”, concluyendo que en el tema del servicio civil Colombiana ha avanzado a pasos agigantados, implementando programas de renovación, de la administración pública, que permite selección de personal altamente capacitados y competentes y que presente un servicio oportuno a favor del ciudadano es así que se logra un desarrollo oportuno del país en materia de gestión pública.

Respecto a la hipótesis específica, La estructura de puestos se relaciona significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021, es significativa mostrando una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación rho de spearman de 0.343 dejando ver una relación débil tal como se desprende de la correlación de las variables conforme indica Guanilo. L (2017), concluyendo que el impacto de este nuevo régimen es positivo en los trabajadores respecto al desempeño laboral ya que este régimen ataca directamente a la falta de desempeño laboral.

Para el caso de la hipótesis, La estructura de Recursos humanos se relaciona significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021, es significativa mostrando una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación rho de spearman de 0.201 dejando ver una relación muy débil que en su intervalo de confianza puede llegar a valores cercanos al 0.011 como límite inferior y que en ningún caso superaría los 0.365 de coeficiente de correlación. Como concluye Santos. J (2017), que una buena gestión de recursos humanos influye de manera positiva en el rendimiento laboral y favorece enormemente a los trabajadores.

Para la hipótesis, La Valorización de los puestos de trabajo se relacionan significativamente con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco – 2021, es significativa mostrando una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación rho de spearman de 0.460 dejando ver una relación débil, pero con los coeficientes más

altos entre las tres dimensiones que componen a la ley de servicio civil. concluyendo, Vasquez. H (2017), que desde el punto de vista de los trabajadores la implementación de la Ley del Servicio Civil, tendrá un impacto negativo en la estabilidad laboral de los trabajadores, por tanto, los trabajadores de la entidad tienen conocimiento respecto a esta hipótesis, sin embargo, necesitan capacitación a fin de conocer de mejor manera sus derechos laborales.

Por lo que es necesario que los trabajadores de las entidades públicas y más la entidad materia de estudio el personal sea capacitado respecto a la ley del servicio civil y su implicancia con la gestión de empleo, por cuanto se desconoce los nuevos términos usados por la ley, como estructura de puestos, mapeo de puestos, entre otros, ya que el personal asocia el nombre de la ley del servicio civil con despido del personal permanente y/o nombrado ignorando los beneficios que esta le podría traer tanto a su vida profesional como económica.

VI.- CONCLUSIONES:

PRIMERO:

Las variables de estudio presentan una correlación significativa, es decir hay un nivel de relación en la forma en la que se viene desarrollando la ley del servicio civil y la gestión de empleo en la entidad materia de estudio, sin embargo, se presenta una correlación débil debido al nivel de conocimiento de la muestra respecto a una de las variables, desconociendo los conceptos establecidos por la misma normatividad.

SEGUNDO:

Respecto a la estructura de puestos presenta una correlación débil, con la variable de gestión de empleo, por cuanto se muestra una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación y rho de spearman de 0.343.

TERCERO:

Respecto a la estructura de Recursos Humanos presenta una correlación débil con la variable gestión de empleo, por cuanto en su intervalo de confianza puede llegar a valores cercanos al 0.011 con límite inferior y que no superaría en ningún caso los 0.365, por cuanto se muestra una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación rho de spearman de 0.201.

CUARTO:

La valorización de puestos de trabajo, presenta una correlación débil con la variable gestión de empleo, mostrando una significancia asintótica bilateral menor al 0.05; cuenta con coeficiente de correlación rho de spearman de 0.460; sin embargo; presenta los coeficientes más altos entre las tres dimensiones que componen a la ley del servicio civil.

VII.- RECOMENDACIONES:

PRIMERO.-

De manera general, la entidad materia de estudio debe realizar capacitaciones constantes respecto a la ley del servicio civil y la gestión de empleo, de manera que permita que los trabajadores tengan conocimiento acerca de la ley, así como los pro y contra de este nuevo régimen.

El estado, así como las entidades públicas, que se encuentran en pleno proceso de implementación de la ley servir, deben difundir de manera más clara y oportuna acerca de este nuevo régimen.

SEGUNDO.-

Que la entidad materia de estudio debe desarrollar capacitaciones constantes al personal sin importar el régimen laboral, respecto a la estructura de puestos, como el mapeo de cargos y puestos, así el personal pueda conocer acerca de los conceptos básicos de la ley y sus fines.

TERCERO.-

Difundir el marco normativo respecto a la estructura de Recursos Humanos, fin de que el personal se sienta involucrado con la implementación del nuevo régimen laboral

CUARTO.-

Difundir el marco normativo respecto a la valorización de puestos de trabajo, a fin de que el personal tenga conocimiento de los objetivos y fines de este nuevo régimen y disminuya la resistencia que existe en un sector de los trabajadores a la implementación de la misma.

REFERENCIAS:

- ABARCA ASTETE, R. (2013). *SISTEMA DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*. Obtenido de https://issuu.com/g12360121/docs/sistema_de_personal_en_la_administracion_publica_p
- AMESQUITA, L. V. (2018). *google academico*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anes, M. (27 de octubre de 2012). *Técnicas de Investigación Documental*.
- AUAD RODRIGUEZ, V. M. (2017). *TESIS MODERNIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO*. Obtenido de <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- AVILA PALACIOS , J. I. (2019). *TESIS DE JANIRA ISABEL AVILA PALACIOS* . Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3816/TESIS%20JANIRA%20AVILA%20PALACIOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrios Ipenza, E. (2015). *Comentario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento*. huancayo: enma barrios. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. lima: San Marcos EIR LTDA.
- Castillo Melo, A. E., & Rico Saenz, M. C. (2013). *EL MAPA FUNCIONAL COMO UNA HERRAMIENTA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA EMPRESA*. Obtenido de repositorio.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/926/MAPA%2

0FUNCIONAL%20COMO%20UNA%20HERRAMIENTA.pdf?sequence=1

- Chavez Abad, R. (2007). *Introducción a la metodología de investigación*.
- CHIAVENATO, I. (2000). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUAMANOS*.
Obtenido de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Quebecor World Bogotá S. A., quinta edición.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Mc Graw, Hill Interamericana S.A.
- CHIAVENATO, I. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de personal*. Obtenido de
https://www.academia.edu/15309197/Administraci%C3%B3n_de_Personal_IDALBERTO_CHIAVENATO_QUINTA_EDICI%C3%93N_Bolilla_N_6_SELECCION_DE_PERSONAL
- CISNEROS, C. (2019). *GESTION DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de
<https://www.universidadcisneros.es/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>
- Díaz Sanjuan, L. (2011). *La observación -Lidia Díaz Sanjuán -Texto Apoyo Didáctico -Método Clínico*. Obtenido de
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf
- Dulzaides Iglesias, M., & Molina Gómez, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un. *ACIMED*. Obtenido de
<http://eprints.rclis.org/5013/1/analisis.pdf>

- EJECUTIVO, P. (20 de JUNIO de 2008). *DECRETO LEGISLATIVO N° 1023 CREA AUTORIDAD NACIONAL DE SERVICIO CIVIL*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_4_dec_leg_1023.pdf
- ENCARNACION ROMERO, M. G. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública c*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- FIHMAN, D. (2019). *TESIS, LOS CONCURSOS PARA EL INGRESO AL SERVICIO CIVIL EN ARGENTINA*. Obtenido de <https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1808>
- Godinez, A. (2019). Estructura de Puestos. Obtenido de <https://bigriverlearning.com/2019/01/08/gestion-de-empresas-estructura-puestos/>
- GUANILO JIMENEZ, L. C. (2017). *guanilojimenez_lynn.pdf*. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11299/guanilojimenez_lynn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guanipa. (2010).
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de*.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Instituto Nacional de la Amazonia, p. (s.f.). *METODOLOGÍA DEL MAPEO DE PUESTOS - IIAP*. Obtenido de <http://www.iiap.org.pe/upload/Servir/car1/5.pdf>
- Juran, J. (2007). *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran*. New York City:.
- Longo, F. (2002). *Marco Analítico para el diagnostico Institucional del Sistema del Servicio Civil*. Barcelona: IDB-INTER AMERICAN DEVELOPMENT BANK.

Lozano Salazar, E. (9 de octubre de 2017). Vocacion estadística. Obtenido de <http://vocacionxestadistica.blogspot.com/2017/10/criterio-2-el-nivel-de-investigacion.html>

MILKOVICH, J., & BOUDREAU, J. (1994). *DIRECCION DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, UN ENFOQUE DE ESTRATEGIA*.

Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/direccion-y-administracion-de-recursos-humanos-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

MINISTROS, P. D. (7 de MAYO de 2021). *DIARIO EL PARUANO D.S N° 091-2021-PCM*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales>

MORALES MORANTE, C. G. (s.f.). *CGM MORANTE .2013, LA LEY DEL SERVICIO CIVIL: ¿QUIÉN LE PONE EL CASCABEL AL GATO?*

OEA, M. (s.f.). *mesicic5_per_inf_com_servir.pdf*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_inf_com_servir.pdf

PALACÍ DESCALS, F. J. (2005). *PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACIÓN BIBLIOTECA UNIVALLE*. Obtenido de <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

QUINTANILLA PARDO, I. (2002). *EMPRESAS Y PERSONAS: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL HUMANO*. Obtenido de <https://www.editdiazdesantos.com/libros/quintanilla-pardo-ismael-empresas-y-personas-L03005460101.html?articulo=03005460101>

QUINTANILLA PARDO, I. (s.f.). *EMPRESAS Y PERSONAS; GESTION DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL HUMANO*.

Ricoy Lorenzo, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de la investigación*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/405449442/Contribucion-sobre-los-paradigmas-de-la-investigacion-docx>

Robles, B. (2015). *SERVICIO CIVIL PERUANO*. Obtenido de <https://usmp.edu.pe/idp/wp-content/uploads/2015/11/robles.pdf>

RUIZ AMESQUITA, L. V. (2018). *GOOGLE ACADEMICO*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SANCHEZ VARGAS, N. (s.f.). *TESIS GERENCIA PUBLICA Y EL SISTEMA DE MERITO EN EL EMPLEO PUBLICO EN COLOMBIA*. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia?sequence=1&isAllowed=y

SANTOS CONTRERAS, J. T. (2017). *TESIS, "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LOS ALMACENES DE AGUIRRE EN EL CANTON BABAHOYO*. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Servir. (2016). *Mapeo de puestos*. Obtenido de http://www.irensur.gob.pe/images/IrensurArchivos/AulaVirtual/presentacion_documentos_de_gestion_mayo2016.pdf

Servir. (2020). *Administración de Legajos de Personal*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1229388/Res052-2020-SERVIR-GG_Anexo5.pdf

Servir. (2020). *Vinculación de Personal*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1229385/Res052-2020-SERVIR-GG_Anexo2.pdf

Servir. (2021). *"Directiva N° 002-2021-SERVIR-GDSRH, .* Obtenido de El peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-aprobacion-de-la-directiva-n-002-2021-servir-gd-resolucion-n-000069-2021-servir-pe-1943600-1/>

SERVIR. (2021). *Selección de Personal*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>

servir directiva N°003-2021. (2021). *SERVIR-GDSRH Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad*". Obtenido de Diario el peruano:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-aprobacion-de-la-directiva-n-003-2021-servir-gd-resolucion-n-000070-2021-servir-pe-1943601-1/>

servir Res N° 052-2020. (2020). *Res052-2020-SERVIR-GG_Anexo4.pdf*.

Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1229387/Res052-2020-SERVIR-GG_Anexo4.pdf

SERVIR, A. N. (mayo de 2016). *Mapeo de Puestos*. Obtenido de NUEVOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN PARA:

http://www.irensur.gob.pe/images/IrensurArchivos/AulaVirtual/presentacion_documentos_de_gestion_mayo2016.pdf

SERVIR, P. E. (2021). *DIARIO EL PERUANO - DIRECTIVA N° 001-2021-SERVIR-GDSRH*. Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-aprobacion-de-la-directiva-n-001-2021-servir-gd-resolucion-n-000068-2021-servir-pe-1943599-1/>

Sierra Bravo. (1984). *Ciencias sociales. Epistemología, lógica y metodología : Teoría y ejercicios*. España: Ediciones paraninfo S.A.

Silva Saltos, R., & Oviedo, M. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Quito Ecuador: Equipo Editorial - IAEN.

SÚ LAY, C. (13 de NOVIEMBRE de 2015). *IAMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA DEL SERVICIO CIVIL EN EL PERU*. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FCF03F388B75695E052580A30057FC5C/\\$FILE/sulacy.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FCF03F388B75695E052580A30057FC5C/$FILE/sulacy.pdf)

VASQUEZ CARHUATANTA, H. (2018). *Vásquez Carhuatanta.pdf*. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/V%c3%a1squez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

WORLD BANK / INTERNATIONAL MONETARY FUND. Civil Service reform:
strengthening World Bank and IMF collaboration. Washington D.C. Junio
2002.

Anexos

Anexo 2:

Operacionalización de las Variables:

Operacionalización de la Variable 1: Ley del Servicio Civil

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	Items	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
VARIABLE INDEPENDIENTE. “Ley del Servicio Civil”	precisa que la ley marca un hito en la reforma del servicio civil peruano. Es una norma de elevado contenido técnico, específico al área de la gestión de las personas en el sector público, impulsada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR para modernizar el Estado y contar un servicio civil profesionalizado; ubicando al país en una dimensión cualitativamente superior y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, de garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha contra la corrupción. Barrios Ipenza (2015)	Variable, ley del servicio Civil, de naturaleza cuantitativa está compuesta de las dimensiones Estructura de Puestos, Estructura de Recursos Humanos, Valorización de Puestos de Trabajo. los cuales informan el instrumento llamado cuestionario.	Estructura de Puestos Estructura de Recursos Humanos Valorización de Puestos de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Mapeo de cargos. Mapeo de Puestos. Sostenibilidad Presupuestal. Manual de Perfil y Puestos Compensaciones Económicas Plan de Implementación. Registro de Contratación Directa. 	1 al 4 5 al 7 8 al 11	“nunca” es (1), “casi nunca” (2), “A veces” (3) “casi siempre” (4), y “siempre” (5),	Por desarrollar .

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

TABLA 2 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 2: Gestión de Empleo.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	Items	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
VARIABLE INDEPENDIENTE. "Gestión del Empleo"	es el vínculo de políticas y prácticas mediante el cual las personas entran, se mueven y salen de la organización. Así como esta destinada a gestionar los flujos de una entidad. (Longo, 2002)	variable Gestión de Empleo, de naturaleza cuantitativa está compuesta de las dimensiones Gestión de la incorporación y Administración de Personas, los cuales informan el instrumento llamado cuestionario.	Gestión de la Incorporación. Administración de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección • Vinculación. • Periodo de Prueba. • Administración de Legajos. • Control de Asistencia. • Movimiento de Personal. • Desvinculación. 	1 al 5 6 al 10	<p>"nunca" es (1), "casi nunca" (2), "A veces" (3)</p> <p>"casi siempre" (4), y "siempre" (5),</p>	Por desarrollar

Anexo 3: Prueba De Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		VI	VD
N		120	120
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2.8583	4.3667
	Desviación estándar	.68961	.74398
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.265	.328
	Positivo	.244	.197
	Negativo	-.265	-.328
Estadístico de prueba		.265	.328
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

La prueba de Kolmogorov y Smirnov muestra p-valor menor a 0.05 para ambas variables determinando que no cuentan con distribución normal, por lo que el análisis relacional estará basado en los coeficientes de correlación tau-b de Kendall y Rho de Spearman.

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Estadística de fiabilidad instrumento para medir la “Ley de servicio civil”.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	10

Estadística de fiabilidad instrumento para medir la variable “Gestión del empleo”.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	11

Ambos instrumentos demostraron una buena fiabilidad al superar sus coeficientes el valor de 0.7.

ANEXO 5: INSTRUMENTOS:

IV.- VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DISEÑADOS

Cuestionario para Evaluar La variable 1" Ley del Servicio Civil"

El presente instrumento está dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Cusco en su calidad de empleados, bajo cualquier régimen laboral, el cual tiene finalidad académica, los resultados permitirán conocer respecto a la Ley del Servicio Civil y posteriormente poder realizar los aportes correspondientes, en tal sentido agradeceré puede responder las preguntas con la seriedad que el caso amerita.

La escala tiene los siguientes valores:

Conoce Totalmente	Conoce	No Conoce/Ni Desconoce	Desconoce	Desconoce Totalmente
5	4	3	2	1

N°	Pregunta	Conoce Totalmente	Conoce	No Conoce/Ni Desconoce	Desconoce	Desconoce Totalmente
1	¿Conoce Ud., sobre la Ley del Servicio Civil?					
2	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Puestos?					
3	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Mapeo de Cargos?					
4	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Mapeo de Puestos?					
5	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?					
6	¿Conoce Ud., si la Municipalidad tiene Sostenibilidad Presupuestal?					
7	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Manual de Perfiles y Puestos?					
8	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza una Valorización de los Puestos de Trabajo?					
9	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza compensaciones económicas?					
10	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Plan de Implementación para los puestos de trabajo?					
11	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un registro de contratación directa?					

Cuestionario para Evaluar La variable 2 " Gestión de Empleo".

El presente instrumento está dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Cusco en su calidad de empleados, bajo cualquier régimen laboral, el cual tiene finalidad académica, los resultados permitirán conocer respecto a la Gestión del Empleo, lo que permitirá posteriormente proponer los aportes correspondientes, en tal sentido agradeceré puede responder las preguntas con la seriedad que el caso amerita

La escala tiene los siguientes valores:

Conoce Totalmente	Conoce	No Conoce/Ni Desconoce	Desconoce	Desconoce Totalmente
5	4	3	2	1

Nº	Pregunta	Conoce Totalmente	Conoce	No Conoce/Ni Desconoce	Desconoce	Desconoce Totalmente
1	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión del Empleo?					
2	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión de la Incorporación?					
3	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Selección de Personal?					
4	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Vinculación del Personal?					
5	¿Conoce Ud., como la Municipalidad lleva a cabo el periodo de prueba?					
6	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Personal?					
7	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Legajos?					
8	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Control de Asistencia?					
9	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Movimiento de Personal?					
10	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la desvinculación del Personal?					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. TEODELINDA ROSA HIDALGO PUELL.

DOCENTE TEMATICA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

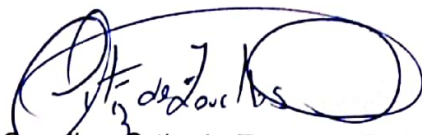
El título nombre del proyecto de investigación es: "La Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Carolina Ortiz de Zevallos Carbajal

DNI N° 40476049

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Ley del Servicio Civil

Busca que el puesto esté ocupado por el servidor más apto (meritocracia) y así contar con un Servicio Civil que ofrezca servicios de calidad en favor de la ciudadanía, alcanzando un único régimen terminando con la anarquía en las contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los trabajadores fortaleciendo la oficina de recursos humanos con instrumentos y técnicas modernas. (SERVIR A. N., 2016)

Dimensiones de las variables:

Estructura de Puestos. Silva S & Oviedo.M (2011) Define los puestos específicos con que cuenta la organización para el desempeño de su misión y determina la jerarquía de cada uno de ellos dentro de la estructura ocupacional, a más de que, orienta al servidor, sobre el desarrollo de su carrera en la institución. (pag 48)

Estructura de Recursos Humanos. SERVIR (2021) u organigrama es la distribución de puestos y posiciones en relación al total de cada unidad orgánica de una entidad.

Valorización de los Puestos de Trabajo. - Según Chiavenato, al referirse a la valoración de puestos o lo que él denomina evaluación de cargos, señala: «En rigor, la evaluación de cargos intenta determinar la posición relativa de cada cargo frente a los demás: las diferencias significativas entre los diversos cargos se colocan en una base comparativa para permitir la distribución equitativa de los salarios en una organización y neutralizar cualquier arbitrariedad (Pag 416).

Variable 2: Gestión de Empleo:

Según Longo (2002) es el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización. Es un subsistema, dentro del cual deben ser analizadas algunas de las áreas más relevantes de la GRH (pag 27)

Dimensiones de las variables:

Gestión de Incorporación. -Según Longo (2002) comprende las políticas y prácticas referentes al acceso de las personas al puesto de trabajo lo que puede implicar asimismo su acceso a la organización (Pag27)

Administración de Personas. Viene hacer un conjunto de procedimientos que utiliza una entidad del estado mediante la gestión de recursos humanos, (normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas). (SERVIR, 2021)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LEY DEL SERVICIO CIVIL".

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Estructura de Puestos							
1	¿Conoce Ud., sobre la Ley del Servicio Civil?	x		x		x		
2	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Puestos?	x		x		x		
3	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?	x		x		x		
4	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Mapeo de Puestos?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Estructura de Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?	x		x		x		
6	¿Conoce Ud., si la Municipalidad tiene Sostenibilidad Presupuestal?	x		x		x		
7	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Manual de Perfiles y Puestos?	x		x		x		
	DIMENSION 3 Valorización de los Puestos de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza una Valorización de los Puestos de Trabajo?	x		x		x		
9	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza compensaciones económicas?	x		x		x		
10	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Plan de Implementación para los puestos de trabajo?	x		x		x		
11	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un registro de contratación directa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. 'Mg: DNI: 06754043

Especialidad del validador:
Docente temática

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....14...dc.marzo...del 20.22.

DNI: ... 06754043
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTION DEL EMPLEO"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Gestión de Incorporación ¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión del Empleo?	X		X		X		
2	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión de la Incorporación?	X		X		X		
3	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Selección de Personal?	X		X		X		
4	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Vinculación del Personal?	X		X		X		
5	¿Conoce Ud., como la Municipalidad lleva a cabo el periodo de prueba?	X		X		X		
6	DIMENSION 2 - Administración de Personas ¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Personal?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Legajos?	X		X		X		
8	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Control de Asistencia?	X		X		X		
9	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Movimiento de Personal?	X		X		X		
10	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la desvinculación del Personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. / Mg: Teodelinda Rosa Hidalgo Puell DNI: 06754043

Especialidad del validador: Docente temática

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....14...de marzo...del 20.22.

Teodelinda Hidalgo Puell

DNI: ... 06754043
.....
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **ADOLFO DONAYRE SAROLLI**

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN AGUSTIN DE
AREQUIPA.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

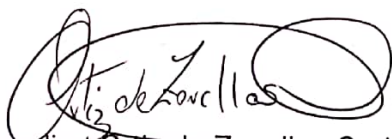
El título nombre del proyecto de investigación es: "La Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Carolina Ortiz de Zevallos Carbajal

DNI N° 40476049

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Ley del Servicio Civil

Busca que el puesto esté ocupado por el servidor más apto (meritocracia) y así contar con un Servicio Civil que ofrezca servicios de calidad en favor de la ciudadanía, alcanzando un único régimen terminando con la anarquía en las contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los trabajadores fortaleciendo la oficina de recursos humanos con instrumentos y técnicas modernas. (SERVIR A. N., 2016)

Dimensiones de las variables:

Estructura de Puestos. Silva S & Oviedo.M (2011) Define los puestos específicos con que cuenta la organización para el desempeño de su misión y determina la jerarquía de cada uno de ellos dentro de la estructura ocupacional, a más de que, orienta al servidor, sobre el desarrollo de su carrera en la institución. (pag 48)

Estructura de Recursos Humanos. SERVIR (2021) u organigrama es la distribución de puestos y posiciones en relación al total de cada unidad orgánica de una entidad.

Valorización de los Puestos de Trabajo. -Según Chiavenato, al referirse a la valoración de puestos o lo que él denomina evaluación de cargos, señala: «En rigor, la evaluación de cargos intenta determinar la posición relativa de cada cargo frente a los demás: las diferencias significativas entre los diversos cargos se colocan en una base comparativa para permitir la distribución equitativa de los salarios en una organización y neutralizar cualquier arbitrariedad (Pag 416).

Variable 2: Gestión de Empleo:

Según Longo (2002) es el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización. Es un subsistema, dentro del cual deben ser analizadas algunas de las áreas más relevantes de la GRH (pag 27)

Dimensiones de las variables:

Gestión de Incorporación. -Según Longo (2002) comprende las políticas y prácticas referentes al acceso de las personas al puesto de trabajo lo que puede implicar asimismo su acceso a la organización (Pag27)

Administración de Personas. Viene hacer un conjunto de procedimientos que utiliza una entidad del estado mediante la gestión de recursos humanos, (normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas). (SERVIR, 2021)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LEY DEL SERVICIO CIVIL".

Nº	D.DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 Estructura de Puestos ¿Conoce Ud., sobre la Ley del Servicio Civil?	X						
2	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Puestos?	X						
3	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?	X						
4	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Mapeo de Puestos?	X						
	DIMENSION 2 Estructura de Recursos Humanos	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?	X						
6	¿Conoce Ud., si la Municipalidad tiene Sostenibilidad Presupuestal?	X						
7	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Manual de Perfiles y Puestos?	X						
	DIMENSION 3 Valorización de los Puestos de Trabajo							
8	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza una Valorización de los Puestos de Trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza compensaciones económicas?	X						
10	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Plan de Implementación para los puestos de trabajo?	X						
11	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un registro de contratación directa?	X						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTION DEL EMPLEO"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: Gestión de Incorporación ¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión del Empleo?	X						
2	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión de la Incorporación?	X						
3	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Selección de Personal?	X						
4	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Vinculación del Personal?	X						
5	¿Conoce Ud., como la Municipalidad lleva a cabo el periodo de prueba?	X						
6	DIMENSION 2.- Administración de Personas. ¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Personal?	X						
7	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Legajos?	X						
8	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Control de Asistencia?	X						
9	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Movimiento de Personal?	X						
10	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la desvinculación del Personal?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable { }

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: ADOLFO DONAYRE SAROLLI ...** DNI: 29607890

Especialidad del validador: **DOCTOR EN INVESTIGACION CIENTIFICA**

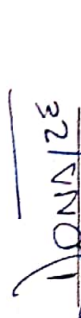
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

23 de DICIEMBRE del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable { }

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg:** DNI: ...


 Dr. Adolfo Erick Donayre Sarolli

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DANY GRACIELA ZUÑIGA ZUÑIGA.

DOCENTE DEL CETPRO NUESTRA SEÑORA DE FATIMA.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

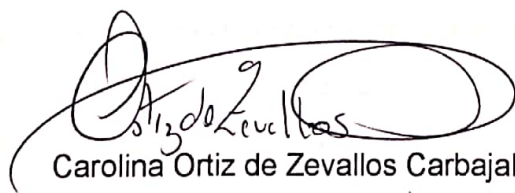
El título nombre del proyecto de investigación es: "La Ley del Servicio Civil y su relación con la Gestión del empleo en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Carolina Ortiz de Zevallos Carbajal

DNI N° 40476049

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Ley del Servicio Civil

Busca que el puesto esté ocupado por el servidor más apto (meritocracia) y así contar con un Servicio Civil que ofrezca servicios de calidad en favor de la ciudadanía, alcanzando un único régimen terminando con la anarquía en las contrataciones, remuneraciones, deberes y derechos de los trabajadores fortaleciendo la oficina de recursos humanos con instrumentos y técnicas modernas. (SERVIR A. N., 2016)

Dimensiones de las variables:

Estructura de Puestos. Silva S & Oviedo.M (2011) Define los puestos específicos con que cuenta la organización para el desempeño de su misión y determina la jerarquía de cada uno de ellos dentro de la estructura ocupacional, a más de que, orienta al servidor, sobre el desarrollo de su carrera en la institución. (pag 48)

Estructura de Recursos Humanos. SERVIR (2021) u organigrama es la distribución de puestos y posiciones en relación al total de cada unidad orgánica de una entidad.

Valorización de los Puestos de Trabajo. - Según Chiavenato, al referirse a la valoración de puestos o lo que él denomina evaluación de cargos, señala: «En rigor, la evaluación de cargos intenta determinar la posición relativa de cada cargo frente a los demás: las diferencias significativas entre los diversos cargos se colocan en una base comparativa para permitir la distribución equitativa de los salarios en una organización y neutralizar cualquier arbitrariedad (Pag 416).

Variable 2: Gestión de Empleo:

Según Longo (2002) es el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización. Es un subsistema, dentro del cual deben ser analizadas algunas de las áreas más relevantes de la GRH (pag 27)

Dimensiones de las variables:

Gestión de Incorporación. -Según Longo (2002) comprende las políticas y prácticas referentes al acceso de las personas al puesto de trabajo lo que puede implicar asimismo su acceso a la organización (Pag27)

Administración de Personas. Viene hacer un conjunto de procedimientos que utiliza una entidad del estado mediante la gestión de recursos humanos, (normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas). (SERVIR, 2021)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LEY DEL SERVICIO CIVIL".

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Estructura de Puestos							
1	¿Conoce Ud., sobre la Ley del Servicio Civil?	X						
2	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Puestos?	X						
3	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?	X						
4	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Mapeo de Puestos?	X						
	DIMENSIÓN 2 Estructura de Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con una Estructura de Recursos Humanos?	X						
6	¿Conoce Ud., si la Municipalidad tiene Sostenibilidad Presupuestal?	X						
7	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Manual de Perfiles y Puestos?	X						
	DIMENSIÓN 3 Valorización de los Puestos de Trabajo							
8	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza una Valorización de los Puestos de Trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Conoce Ud., si la Municipalidad realiza compensaciones económicas?	X						
10	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un Plan de Implementación para los puestos de trabajo?	X						
11	¿Conoce Ud., si la Municipalidad cuenta con un registro de contratación directa?	X						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTION DEL EMPLEO"

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Gestión de Incorporación ¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión del Empleo?	X						
2	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Gestión de la Incorporación?	X						
3	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Selección de Personal?	X						
4	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Vinculación del Personal?	X						
5	¿Conoce Ud., como la Municipalidad lleva a cabo el periodo de prueba?	X						
6	DIMENSION 2.- Administración de Personas. ¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Personal?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la Administración de Legajos?	X						
8	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Control de Asistencia?	X						
9	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza el Movimiento de Personal?	X						
10	¿Conoce Ud., como la Municipalidad realiza la desvinculación del Personal?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Dany Graciela Fúriga Fúriga DNI: 29320543

Especialidad del validador: Magister en Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: DNI: ...

Dany Graciela Fúriga
Firma del Experto Informante.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20177217043
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos <i>Juan Carlos Menendez Acurio</i>	DNI: <i>23820021</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACION CON LA GESTION DE EMPLEO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos CAROLINA ORTIZ DE ZEVALLOS CARBAJAL	DNI: 40476049

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Cusco, 14 de enero del 2022


Arq. Juan Carlos Menendez Acurio
GERENTE MUNICIPAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.