



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Obstáculos Administrativos e implementación de la Ley del
Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho
2022**

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

AUTOR:

León Cárdenas, Walter (ORCID: 0000-0002-0700-4632)

ASESORA:

Dra. Graus Cortez, Lupe (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A las personas que coadyuvaron en la elaboración del presente trabajo.

A mi familia, por su apoyo incondicional en mi crecimiento profesional y personal.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y compromiso durante los ciclos de estudio.

Al los funcionarios y trabajadores de la Dirección Regional de Ayacucho, por brindarme las facilidades en el desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
IV. RESULTADOS	15

V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1.....	12
Tabla 2.....	13
Tabla 3.....	14
Tabla 4.....	14
Tabla 5.....	15
Tabla 6.....	16
Tabla 7.....	17
Tabla 8.....	17
Tabla 9.....	18
Tabla 10.....	19
Tabla 11.....	19
Tabla 12.....	20
Tabla 13.....	21
Tabla 14.....	21
Tabla 15.....	22
Tabla 16.....	23
Tabla 17.....	23
Tabla 18.....	24
Tabla 19.....	25
Tabla 20.....	26
Tabla 21.....	27
Tabla 22.....	28
Tabla 23.....	29

Índice de Gráficos

Gráfico 1	57
Gráfico 2	57
Gráfico 3	58
Gráfico 4	58
Gráfico 5	59
Gráfico 6	59
Gráfico 7	60
Gráfico 8	60
Gráfico 9	61
Gráfico 10	61
Gráfico 11	62
Gráfico 12	62
Gráfico 13	63
Gráfico 14	63

Resumen

La investigación realizada tiene como objetivo primordial: Determinar la relación entre los obstáculos administrativos y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022. El trabajo presentó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, a un nivel correlacional y un diseño no experimental, transversal. Además se usó un método científico – específico con una predonimación en la parte estadística – deductiva. El método general empleado fue el científico y el específico predominante el estadístico – deductivo. Se tomó una población de 144 empleados, seleccionándose 105 trabajadores bajo los criterios de exclusión debidamente sustentados. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y para calcular la correlación se llevó a cabo mediante pruebas de normalidad y Spearman para estadísticas no paramétricas. Los resultados obtenidos nos señala que el valor determinado de p es de 0,023 siendo menor que el valor de 0,05 ($0,023 < 0,05$); esto nos indica que la hipótesis nula se debe rechazar y a la vez aceptar solo la hipótesis alterna, asimismo el coeficiente rho de Spearman es de -0,818; valor que afirma que existe una relación indirecta y alta entre las variables.

Palabras clave: Obstáculos administrativos, Ley del Servicio Civil.

Abstract

The research carried out has as its primary objective: To determine the relationship between administrative obstacles and the implementation of the Civil Service Law in the Ayacucho Regional Education Directorate 2022. The work presented a quantitative approach of an applied type, at a correlational level and a non-experimental, cross-sectional design. In addition, a scientific method was used - specific with a predominance in the statistical - deductive part. The general method used was scientific and the predominant specific one was statistical - deductive. A population of 144 employees was taken, selecting 105 workers under duly supported exclusion criteria. The data collection technique was the survey and to calculate the correlation it was carried out using tests of normality and Spearman for non-parametric statistics. The results obtained indicate that the determined value of p is 0.023, being less than the value of 0.05 ($0.023 < 0.05$); this indicates that the null hypothesis should be rejected and at the same time accept only the alternative hypothesis, likewise Spearman's rho coefficient is -0.818; value that affirms that there is an indirect and high relationship between the variables.

Keywords: Administrative obstacles, Civil Service Law.

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, hemos sido testigos de la evolución del sistema administrativo de recursos humanos en nuestro país, como es de conocimiento público, se han aprobado e implementado varios regímenes laborales generales y especiales, entre los más conocidos tenemos: La Ley de la Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276), la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728), el Régimen Especial del CAS (D. Leg. 1057), entre otros; todos los regímenes laborales tienen derechos diferentes, generando condiciones de trabajo desiguales que no favorecen al trabajador y tampoco a las entidades del Estado; puesto que, lamentablemente, la mayor parte del personal que cuenta con estabilidad laboral, descuida su desarrollo profesional, perdiendo el interés por capacitarse para mejorar su desempeño laboral, muchas veces se limitan a cumplir sus funciones y lo hacen de manera deficiente, dado que se sienten desmotivados, porque no están de acuerdo con la remuneración y otros aspectos relacionados a los derechos laborales; perjudicando así, el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En dicho contexto, el Estado en su labor de mejorar la calidad de los servicios que prestan las entidades públicas, viene ejecutando el proceso de Modernización del Estado, y parte de este, es la profesionalización de los servidores públicos; para lo cual, en el año 2013 se aprobó la Ley del Servicio Civil, con el objetivo de establecerla como régimen único para todas las instituciones públicas; desde entonces, se han aprobado una serie de lineamientos y directivas para propiciar su implementación; sin embargo, a la fecha son muy pocas las organizaciones públicas que han transitado a dicho régimen, debido a que por falta de información y comunicación, se ha distorsionado el entendimiento de los objetivos verdaderos que se persigue con esta Ley. La Ley del Servicio Civil, brinda las condiciones laborales que benefician al trabajador, pero también establece obligaciones que el trabajador debe cumplir para acceder a dichos beneficios, priorizando la meritocracia en aras que garantizar la prestación de servicios de calidad que

impactan de forma positiva en la ciudadanía.

La Ley busca lograr con su aplicación que los servidores públicos del Estado tengan la oportunidad de ingresar a este régimen laboral, previa evaluación en todos los aspectos, desde su ingreso y también en los ascensos de niveles que forman parte de dicho régimen laboral, esto a fin de que puedan lograr mejores remuneraciones que redundará a favor de sus familias, asimismo, a través de los lineamientos que establece la referida Ley, se logrará reducir considerablemente los actos de corrupción, que se han identificado en los procesos para la elección de personal, sobre todo en el sector de la Educación de nuestro país.

La Dirección Regional de Educación de Ayacucho (DREA), como entidad pública, no es ajena a este escenario; por cuanto, cobija a trabajadores de diferentes regímenes laborales, quienes, en muchos casos, tienen responsabilidades y cumplen funciones similares, pero perciben remuneraciones desiguales y gozan de derechos laborales diferentes; es así que, la implementación del servicio civil, permitirá cerrar la brecha de insatisfacción laboral que existe actualmente. Sin embargo, por diversas razones, hasta el momento no se ha logrado concretar el inicio del proceso de tránsito a la dicha Ley, dado que la existencia de obstáculos administrativos, han dificultado y retrasado este proceso; por lo cual, con la presente investigación, se dará respuesta a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre los obstáculos administrativos y la ejecución de la Ley servir en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022?, siendo el objetivo principal: Determinar la relación entre los obstáculos administrativos y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022; y la hipótesis que se demostrará: Existe relación significativa entre los obstáculos administrativos y la aplicación de la Ley servir en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.

Teniendo en cuenta, que los trabajadores son el factor determinante para

lograr el éxito en una organización, resulta necesario, realizar el análisis de los obstáculos administrativos, en el marco de los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como, el estudio del proceso de implementación de la Ley servir, por lo cual, a través de este estudio se pretende establecer las bases teóricas inherentes a estas dos variables, para futura investigaciones.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de garantizar que la administración pública se base en los principios de meritocracia, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en condición de entidad que lidera y tiene a cargo la gestión del sistema administrativo del factor humano del Estado, está encargado de implementar la Ley del Servicio Civil (SERVIR) de manera progresiva en las organizaciones públicas, para cuyo fin estableció los lineamientos que se materializa a través de las directivas que han sido actualizadas de manera continua, a fin de facilitar el referido proceso.

En dicho contexto, para la realización de este estudio, se ha revisado los antecedentes y diversos estudios relacionados, en el ámbito internacional, como en el nacional.

Para el (Departamento de Comercio de los Estados Unidos, 2017) se comprende como obstáculos administrativos a los impedimentos para la realización de una correcta gestión de procesos relacionados a la administración, partiendo de acciones fundamentales como la ejecución de tareas, y culminando con decisiones de la alta dirección que competen a la planificación estratégica. Los obstáculos se dan tanto en el contexto interno como en el externo a la empresa, con las falencias propias de esta hasta el involucramiento con los factores externos clásicos (p. 74-76)

Los obstáculos administrativos, no permiten el adecuado desarrollo de la gestión administrativa, siendo fundamental conocer cuáles son y mantener un nivel por debajo del perjudicial, de esta forma se logrará la consecución de los objetivos y la constancia de cumplimiento de estándares para una correcta administración.

Según (Russo, 2009) los documentos de gestión en el sector público son instrumentos con los que se consigna la distribución de los diferentes

procesos relacionados a las organizaciones, consignando información importante, en base a la estructura, entorno legal y otros. Para una gestión de procedimientos administrativos direccionada a los objetivos de cada entidad (p. 93)

Se denomina documentos de gestión a aquellos en los que se establece los parámetros, lineamientos y/o procedimientos que permiten regular un determinado proceso de administración, conforme va cambiando el contexto o los escenarios, estos documentos deben ser actualizados de manera permanente por la organización, ello teniendo en cuenta las necesidades que demanda la población objetivo de la institución.

Según Pantoja Kauffmann (2019), menciona que la aplicación de la ley del servir recae en los directivos de la institución quienes son responsables de la implementación y deben entender bien los temas relacionados a su aplicación, esto, debido a que ellos deberán realizar un monitoreo de las personas que prestan servicio al estado y así optimizar la gestión pública, reduciendo los obstáculos que se dan por el servidor público. (p. 68)

El proceso de puesta en práctica del régimen laboral del servicio civil, debe ser liderado por los funcionarios de la alta dirección en la entidad, quienes tienen capacidad de decisión, respecto a los procesos o lineamientos de gestión del sistema de personal de la entidad; por lo cual, el éxito o fracaso de la aplicación de la Ley Servir, se debe en gran medida al actuar de quienes dirigen las organización; en aras de garantizar una gestión administrativa adecuada, que permita a la organización cumplir con todos los objetivos trazados.

Sánchez Vargas (2019) menciona que el manejo de las instituciones del estado ha mejorado con la aplicación de los méritos y capacidades por parte de las personas que concursan a una plaza del estado, la misma ha generado una mejor selección del personal administrativo, debido a que la

administración pública ha entendido que la aplicación del servicio civil ha conllevado a incrementar los niveles de rendimiento de los trabajadores estatales convirtiéndose en los pilares de la gestión pública del país (p. 47)

La gestión de las organizaciones progresa de manera significativa, gracias a la implementación de un sistema de selección de personal en el que prime el mérito y las competencias que posean los postulantes a los diversos puestos de trabajo que las instituciones gubernamentales convocan, condición que conlleva a incrementas los índices del desempeño de los servidores que trabajan para el gobierno.

Según Fihman (2020), menciona que en los concursos que se realiza se conforma una comisión evaluadora única para todos los cargos, la misma, conlleva a una selección que no guarda la concordancia con el cargo a la que postula las personas. Además, existe una desigualdad en el trato profesional marginado a los profesionales jóvenes por parte de la comisión y presentando un interés en un determinado sexo (mujeres) quienes ocuparon los mayores cargos con respecto a los varones sin medir su capacidad y desarrollo de conocimientos ante la evaluación, la misma conlleva a implementar políticas que refuercen el profesionalismo del Servicio Civil en forma total (p. 60)

La ley Servir, también regula los procedimientos concernientes a la selección de servidores para su ingreso a las organizaciones públicas, para lo cual se aprobó directivas y documentos en los que se establecen los lineamientos mínimos que se debe tener en cuenta para priorizar la incorporación de profesionales, técnicos y/o asistentes, que posean los mínimos requisitos en cuanto a su formación académica, experiencia y habilidades interpersonales, garantizando que todos los postulantes tengan la misma probabilidad de adjudicar en la plaza de trabajo, evitando actos de discriminación de todo tipo.

Según Calderón Vital (2019), para prosperar en la administración pública se debe cumplir con el sistema del servicio profesional de carrera, la misma va a

influir en el sistema de Recursos Humanos de la institución, para lo cual realiza propuestas como: realizar un análisis y mejorar la estructura del perfil del puesto, fortalecer el desarrollo de la selección de personal, lograr que las competencias solicitadas cuenten con la capacitación requerida por el puesto de trabajo y por último, modernizar el sistema de evaluación de las personas en su desempeño laboral. Todas estas propuestas conllevarán a mejorar el servicio civil de los administrativos que trabajarán para el estado (p. 86)

Uno de los procedimientos que, es parte de la implementación de la Ley en mención, lo constituye el diseño de perfiles de puesto, a través del cual se realiza una evaluación de cada puesto de trabajo, en lo que refiere a la misión, las funciones que demande, así como los requisitos que deben cumplir las personas que ocuparán dichos puestos, también se establecen, las habilidades y competencias que son necesarias para cada puesto.

Para Chávez Villacorta (2019) en su trabajo de investigación, señala que el área de recursos humanos debe ser fortalecido en su gestión administrativa debido a que se tiene que reordenar al personal según sus capacidades y desempeño laboral, para que de esta manera sea más eficiente en su labor, además, se debe inculcar a los jefes de recursos humanos que capaciten a sus trabajadores para que puedan cubrir los puestos de mayor jerarquía dentro de la entidad y lograr la mayor eficiencia y eficacia en sus labores administrativas dentro de la entidad (p. 106)

Para Moriano Sauñe (2022), señala que, de acuerdo con la evidencia obtenida en el estudio, la aplicación de la Ley Servir guarda relación directa con el perfeccionamiento de la gestión de la administración pública en la entidad analizada, propiciando el incremento de la eficacia y eficiencia en los servicios que brinda el gobierno. Asimismo, precisa que dicha mejora se logra gracias a que la elección del personal se realiza en aplicación de la meritocracia, garantizando el ingreso de personal competente e idóneo a la entidad (p. 65)

Según Jayo Diaz (2021), indica que la Ley Servir, en los trabajadores administrativos de la Ley 276, va a repercutir en sus actividades laborales y más que todo en la parte afectiva, debido, a que ellos están acostumbrados a cumplir un cierto rol de trabajo, pero con la ley del servir tendrán que capacitarse para lograr los ascensos por méritos y ser evaluados en su desempeño laboral, por tal motivo, los directivos deben de inculcar y hacerles entender que este sistema le brindará mayores beneficios en especial el económico y serán valorados sus conocimientos adquiridos por la experiencia que tiene por los años que vienen laborando en la institución (p. 79)

Cuando se aprobó la ley servir, no se tenía muy claro las ventajas que ésta ofrece para los trabajadores, esto a falta de un adecuado proceso de sensibilización, situación que ha conllevado a que los sindicatos se opongan rotundamente a este régimen, viendo a la ley como una amenaza para su estabilidad laboral, aludiendo que serán despedidos de forma arbitraria al transitar a esta normativa laboral.

Para Landa Rojas (2021), señala que la aplicación de la ley servir ha generado descontento entre los colaboradores administrativos de la universidad, debido a que solo algunos ocupan los cargos según su perfil y desempeño laboral, mientras que otros no pueden ocupar los cargos por ser estos mismos de confianza; también en la parte remunerativa el estado no lo ha contemplado y además se desconoce la forma de evaluación de los trabajadores en su desempeño laboral administrativo según lo estipulado en Ley del Servicio Civil, indicando que el Estado no le ha dado importancia a los recursos humanos con que cuenta la institución estatal (p. 58)

Otro de los aspectos primordiales, de esta ley, que permite fortalecer las condiciones de trabajo de los servidores, son los lineamientos respecto al rendimiento laboral, dado que brinda oportunidad que el trabajador pueda capacitarse en los aspectos que tiene falencias y poder superarlos en beneficio de su desarrollo profesional.

Para Luna Llanos (2019), menciona que la ley servir es de aplicación obligatoria a nivel de todas las administraciones laborales del aparato estatal que tienen una coexistencia en la actualidad y que son adjudicable a todas las entidades del gobierno, no incluyendo a las entidades que se rigen mediante leyes especiales. Su aplicación generará una administración moderna, debido a que los recursos humanos con que cuenta brindarán un servicio de calidad a toda la población, ya que contará con un personal idóneo, calificado y competitivo en función a la meritocracia (p. 73)

Si bien, a la fecha se ha establecido, el carácter de obligatoriedad para la puesta en marcha de la ley servir en todas las instituciones del Estado; sin embargo, han sido muy pocas las instituciones que han decidido asumir este reto, y han logrado transitar. Por lo que, es necesario que el gobierno adopte otras estrategias para garantizar que la mayor parte de entidades logre pasar a esta ley.

Grijalva Berrospi (2019), indica que el personal que labora en el Ministerio de Salud se rige por la ley 276 y otras leyes la cual hace más difícil la implementación de la Ley Servir, debido a que solo implicaría al personal administrativo y no al personal de salud que se rigen por diferentes rubros remunerativos. Esto motiva que las autoridades de Salud le presten poca importancia a la ley SERVIR, y desconocen y no capacitan a su personal por que ven que pueden vulnerar sus derechos sindicales, mostrando poco interés en su aplicación a partir de los funcionarios y autoridades, además el estado también no le demuestra mucho interés en implementar la ley del Servir en el campo de la salud (p. 98)

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

(Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) el planteamiento cuantitativo se alcanza a implantar por la explicación del nivel donde las suposiciones se llevan a cabo por un análisis y pruebas para precisar su validez y sus principios... en la indagación de obtener una alta fidelidad viable durante el proceso. Con este planteamiento se desea saber o comprender la realidad externa para lo cual se emplea la lógica o la deducción (p. 40)

(Pimienta Prieto & de la orden Hoz, 2017) señala que el modelo de investigación que se aplica es para ahondar la indagación de información de las variables estudiadas con un enlace a la efectuada con su entorno para realizarla en la práctica en utilidad de la colectividad, necesidades y problemas habituales y en el ambiente científico para fortalecer las teorías en función a los resultados (p. 53)

(Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) las investigaciones correlacionales exploran soluciones de los problemas investigativos que estén conectados a las definiciones, manifestaciones, hechos o variables que sean medibles en función a la estadística. La conveniencia primordial de los estudios correlacionados se fundamenta en brindar la información del comportamiento de las variables vinculadas en forma directa o indirecta. (p. 63)

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Obstáculos Administrativos

Definición conceptual:

Los obstáculos administrativos son las dificultades o problemas que restringe la realización o funcionamiento de un proceso relacionado con la administración pública. (Servir, 2017)

Para el (Departamento de Comercio de los Estados Unidos, 2017) Se comprende como obstáculos administrativos a los impedimentos para la realización de una correcta gestión de procesos relacionados a la administración, partiendo de acciones fundamentales como la ejecución de tareas, y culminando con decisiones de la alta dirección que competen a la planificación estratégica. Los obstáculos se dan tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo a la empresa, con las falencias propias de esta hasta el involucramiento con los factores externos clásicos (p. 74-76)

Variable dependiente: Implementación de la Ley del Servicio Civil

Definición conceptual

Es el proceso de inserción de la Ley del Servicio Civil dentro de la Administración Pública con el fin de regular la relación entre la entidad estatal y los empleados para afianzar las normas laborales en conveniencia de ambas partes. (Ley N°30057)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población analizada esta comprendida por 144 servidores públicos de la Dirección Regional de Educación Ayacucho (DREA) 2022.

Tabla 1: Población de estudio identificada en la DREA

Clasificación	f	%
Funcionario	4	2,78
Directivos públicos	14	9,72
Servidores de carrera	70	48,61
Servidores de actividades de apoyo	56	38,89
TOTAL	144	100.00

Muestra

En lo que refiere a la muestra, para la aplicación del cuestionario está compuesta por 105 trabajadores públicos de la Dirección Regional de Educación Ayacucho (DREA) 2022, determinada por la estimación del tamaño de muestra para poblaciones conocidas.

$$N = 144$$

$$Z = \text{Nivel del grado de confianza: } 95\% (1.96)$$

$$d = \text{Margen de error: } 5\% (0.05)$$

$$p = \text{Probabilidad de éxito } 50\% (0.5)$$

$$q = \text{Probabilidad de fracaso } 50\% (0.5)$$

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

$$n = \frac{144 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (144 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 104.876$$

$$n = 105$$

Tabla 2: Muestra de estudio establecida en la DREA

Clasificación	f	%
Funcionario	2	1.90
Directivos públicos	10	9.52
Servidores de carrera	60	57.14
Servidores de actividades de apoyo	33	31.43
TOTAL	105	100.00

Criterios de inclusión

Personal que labora en la sede de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho y en la Unidad de Gestión de Local – Sede Huamanga; ello con la finalidad de facilitar la aplicación del instrumento de investigación, puesto que los establecimientos de labor están ubicados en la ciudad de Huamanga – Ayacucho.

Criterios de exclusión

Personal que respondió de forma incorrecta el cuestionario formulado.
 Personal, cuyo centro de trabajo está ubicado geográficamente fuera de la ciudad de Huamanga.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que ha sido empleada en este estudio, fue la encuesta.

Instrumentos

El instrumento se que aplicó fue el cuestionario

Validación

Tabla 3: Validez de contenido de los instrumentos de medición

Clasificación	f	%
Funcionario	2	1.90
Directivo público	10	9.52
Servidor de carrera	60	57.14
Servidor de actividades complementarias	33	31.43
TOTAL	105	100.00

Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos de medición

N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1.	Obstáculos Administrativos	0,71	105
2.	Implementación de la Ley del Servicio Civil	0,70	105

3.5. Procedimientos

El procedimiento realizado para la presente investigación se dio mediante el uso de la técnica de la encuesta, asimismo, como instrumento se ha empleado el cuestionario, debido a que mediante este método se obtuvo de manera confiable, información verídica y en base a los lineamientos establecidos por la universidad. Siendo así que para la realización del procedimiento de interpretación de la información, se dio por medio de software del entorno office, como Excel y en el caso de la obtención de datos estadísticos, mediante IBM SPSS, para llegar a los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para efectos de este estudio, se procesó los datos recogidos a través del software estadístico IBM SPSS, versión 26.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: Siempre que las variables no cuentan con distribución normal.

Hipótesis alterna: Siempre que las variables cuentan con distribución normal.

Tabla 5: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Documentos de Gestión	0,186	105	0,000
Metodología Para el Tránsito a la Ley Servir	0,232	105	0,000
Información Sobre la Ley Servir	0,162	105	0,000
Tránsito de la Entidad a Ley del Servicio Civil	0,162	105	0,000
Tránsito de los trabajadores a la Ley del servicio civil	0,222	105	0,000

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ se considera la Hipótesis nula. Si $p > 0,05$ se considera la Hipótesis alterna

En la tabla 5 se indican los valores obtenidos en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la misma que fue manejada dado que muestra está conformada por un total de 105 colaboradores de la Dirección Regional de Educación Ayacucho (DREA), considerando que esta cantidad es mayor a lo establecido por diferentes autores, quienes sostienen que, para muestras mayores a 50 participantes, se considera la prueba de normalidad mencionada. Se observa en la tabla 5, que las dimensiones objeto

de este estudio tienen una distribución normal ($p < 0,05$), por ende se considera que el estudio debe realizarse haciendo uso de la estadística no paramétrica a fin de comprobar las hipótesis, así como, el índice de determinación

4.2. Resultados descriptivos

La información analizada se realiza teniendo en consideración los indicadores de las dimensiones de la variable Obstáculos Administrativos, cuyos resultados son los siguientes:

Dimensión 1: Documentos de Gestión

Tabla 6: El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Institución está en constante actualización

Escala	f	%
Nunca	5	4,8
Casi Nunca	62	59,0
A Veces	26	24,8
Casi Siempre	8	7,6
Siempre	4	3,8
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 6, del 100,0% ($n=105$) de los servidores, el 4,8% ($n=5$) indica que nunca se actualiza el ROF de la institución, un 59% ($n=62$) señala que casi nunca, el 24,8% ($n=26$) indica que a veces, un 7,6% ($n=8$) indican que casi siempre y el 3,8% ($n=4$) señalan que siempre.

Tabla 7: La estructura orgánica de la Institución refleja la realidad y necesidad institucional

Escala	f	%
Nunca	7	6,7
Casi Nunca	67	63,8
A Veces	22	21,0
Casi Siempre	3	2,9
Siempre	6	5,7
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 7, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 6,7% (n=7) indica que la Estructura orgánica de la institución nunca refleja la realidad y necesidad institucional, un 63,8% (n=67) señala que casi nunca, el 21% (n=22) indica que a veces, un 2,9% (n=3) indican que casi siempre y el 5,7% (n=6) señalan que siempre.

Tabla 8: La institución elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente.

Escala	f	%
Nunca	12	11,4
Casi Nunca	6	5,7
A Veces	67	63,8
Casi Siempre	9	8,6
Siempre	11	10,5
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 8, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 11,4% (n=12) indica que la Institución nunca elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente, un 5,7% (n=6) señala que casi nunca, el 63,8% (n=67) indica que a veces, un 9% (n=8,6) indican que casi siempre y el 10,5% (n=11) señalan que siempre.

Tabla 9: Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son eficientes para su aplicación en la institución

Escala	f	%
Nunca	6	5,7
Casi Nunca	5	4,8
A Veces	14	13,3
Casi Siempre	72	68,6
Siempre	8	7,6
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 9, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 5,7% (n=6) indica que los lineamientos para el tránsito a la Ley de Servicio Civil nunca son eficientes para su aplicación en la Institución, un 4,8% (n=5) señala que casi nunca, el 13,3% (n=) indica que a veces, un 68,6% (n=72) indican que casi siempre y el 17,6% (n=8) señalan que siempre.

Tabla 10: Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio

Civil son de fácil aplicación en la institución

Escala	f	%
Nunca	7	6,7
Casi Nunca	7	6,7
A Veces	8	7,6
Casi Siempre	70	66,7
Siempre	13	12,4
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 10, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 6,7% (n=7) indica que los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil nunca son de fácil aplicación en la institución, un 6,7% (n=7) señala que casi nunca, el 7,6% (n=8) indica que a veces, un 66,7% (n=70) indican que casi siempre y el 12,4% (n=13) señalan que siempre.

Tabla 11: Para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, se requiere de un presupuesto oneroso

Escala	f	%
Nunca	13	12,4
Casi Nunca	6	5,7
A Veces	10	9,5
Casi Siempre	65	61,9
Siempre	11	10,5
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 11, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 12,4% (n=13) indica que para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, nunca se requiere de un presupuesto oneroso, un 5,7% (n=6) señala que casi nunca, el 9,5% (n=10) indica que a veces, un 61,9% (n=65) indican que casi siempre y el 10,5% (n=11) señalan que siempre.

Tabla 12: La Autoridad Nacional de Servicio Civil realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil de manera permanente

Escala	f	%
Nunca	10	9,5
Casi Nunca	6	5,7
A Veces	17	16,2
Casi Siempre	62	59,0
Siempre	10	9,5
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 12, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 9,5% (n=10) indica que la Autoridad Nacional de Servicio Civil nunca realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil, un 5,7% (n=6) señala que casi nunca, el 16,2% (n=17) indica que a veces, un 59% (n=62) indican que casi siempre y el 9,5% (n=10) señalan que siempre.

Tabla 13: En los últimos cinco años, la institución ha realizado

capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil

Escala	f	%
Nunca	10	9,5
Casi Nunca	7	6,7
A Veces	11	10,5
Casi Siempre	60	57,1
Siempre	17	16,2
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 13, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 9,5% (n=10) indica que, en los últimos cinco años, la institución nunca ha realizado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, un 6,7% (n=7) señala que casi nunca, el 10,5% (n=11) indica que a veces, un 57,1% (n=60) indican que casi siempre y el 16,2% (n=17) señalan que siempre.

Tabla 14: En el presente año, se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).

Escala	f	%
Nunca	9	8,6
Casi Nunca	4	3,8
A Veces	14	13,3
Casi Siempre	65	61,9
Siempre	13	12,4
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 14, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 8,6% (n=9) indica que, en el presente

año, nunca se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), un 3,8% (n=4) señala que casi nunca, el 13,3% (n=14) indica que a veces, un 61,9% (n=65) indican que casi siempre y el 12,4% (n=13) señalan que siempre.

De igual forma, se realizó el análisis de las dimensiones de la variable Implementación de la Ley del Servicio Civil

Tabla 15: En los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución

Escala	f	%
Nunca	11	10,5
Casi Nunca	23	21,9
A Veces	17	16,2
Casi Siempre	48	45,7
Siempre	6	5,7
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 15, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 10,5% (n=11) indica que, en los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho nunca han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución, un 21,9% (n=23) señala que casi nunca, el 16,2% (n=17) indica que a veces, un 45,7% (n=48) indican que casi siempre y el 5,7% (n=6) señalan que siempre.

Tabla 16: Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil, tienen conocimiento del

procedimiento a seguir para su implementación.

Escala	f	%
Nunca	14	13,3
Casi Nunca	22	21,0
A Veces	53	50,5
Casi Siempre	13	12,4
Siempre	3	2,9
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 16, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 13,3% (n=14) indica que los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil, nunca tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación. Institución, un 21% (n=22) señala que casi nunca, el 50,5% (n=53) indica que a veces, un 12,4% (n=13) indican que casi siempre y el 2,9% (n=3) señalan que siempre.

Tabla 17: En la entidad se ha elaborado el estado situacional de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil

Escala	f	%
Nunca	27	25,7
Casi Nunca	54	51,4
A Veces	11	10,5
Casi Siempre	5	4,8
Siempre	8	7,6
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 17, del 100,0%

(n=105) de los servidores, el 25,7% (n=27) indica que en la entidad nunca se ha elaborado el estado situacional de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil, un 51,4% (n=54) señala que casi nunca, el 10,5% (n=11) indica que a veces, un 4,8% (n=5) indican que casi siempre y el 7,6% (n=8) señalan que siempre.

Tabla 18: La implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA

Escala	f	%
Nunca	25	23,8
Casi Nunca	51	48,6
A Veces	14	13,3
Casi Siempre	7	6,7
Siempre	8	7,6
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 18, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 23,8% (n=25) indican que la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución nunca traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA, un 48,6% (n=51) señala que casi nunca, el 13,3% (n=14) indica que a veces, un 6,7% (n=7) indican que casi siempre y el 7,6% (n=8) señalan que siempre.

Tabla 19: El Gremio Sindical de la Institución estaría de acuerdo

en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus agremiados

Escala	f	%
Nunca	11	10,5
Casi Nunca	49	46,7
A Veces	20	19,0
Casi Siempre	16	15,2
Siempre	9	8,6
Total	105	100,0

De acuerdo con los datos señalados en la tabla 19, del 100,0% (n=105) de los servidores, el 10,5% (n=11) indica que el Gremio Sindical de la Institución nunca estaría de acuerdo en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus agremiados, un 46,7% (n=49) señala que casi nunca, el 19% (n=20) indica que a veces, un 15,2% (n=16) indican que casi siempre y el 8,6% (n=9) señalan que siempre.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre los Obstáculos Administrativos e Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre los Obstáculos Administrativos e Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Tabla 20: Correlación Rho Spearman entre la variable entre los Obstáculos Administrativos e Implementación de la Ley del Servicio Civil.

Correlación Rho Spearman

			Obstáculos Administrativos	Implementación de la Ley del Servicio Civil
Rho de Spearman	Obstáculos Administrativos	Coeficiente de correlación	1	-0,818
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	105	105
	Implementación de la Ley del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	-0,818	1
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	105	105

Según la Tabla 20, El p valor calculado es de 0,023 que es menor a 0,05 ($0,023 < 0,05$) por lo consiguiente la hipótesis nula no se considera válida, aceptándose la hipótesis alterna: el coeficiente rho de Spearman es de -0,818, lo cual indica que la relación entre las variables es indirecta y alta.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre los Documentos de Gestión y la Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre los Documentos de Gestión y la Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Tabla 21: Correlación Rho Spearman entre la variable los

Documentos de Gestión y la Implementación de la Ley del Servicio Civil

Correlación Rho Spearman				
			Documentos de gestión	Implementación de la Ley del Servicio Civil
Rho de Spearman	Documentos de gestión	Coeficiente de correlación	1	0,707
		Sig. (bilateral)	.	0,037
		N	105	105
	Implementación de la Ley del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	0,707	1
		Sig. (bilateral)	0,037	.
		N	105	105

Según la Tabla 21, el p valor calculado es de 0,037 ($0,037 < 0,05$) por lo que se considera inválida la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: el coeficiente rho de Spearman es de 0,707, lo cual indica que la relación entre las variables es directa y muy alta.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la metogología para el tránsito y la Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre entre la metogología para el tránsito y la Implementación de la Ley del

Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Tabla 22: Correlación Rho Spearman entre la variable entre entre la metodología para el tránsito y la Implementación de la Ley del Servicio Civil

Correlación Rho Spearman				
			Metodología para el tránsito a la Ley SERVIR	Implementación de la Ley del Servicio Civil
Rho de Spearman	Metodología para el tránsito a la Ley SERVIR	Coeficiente de correlación	1	0,344
		Sig. (bilateral)	.	0,093
		N	105	105
	Implementación de la Ley del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	0,344	1
		Sig. (bilateral)	0,093	.
		N	105	105

Según la Tabla 22, el p valor calculado es de 0,344 que es mayor a 0,05 ($0,344 > 0,05$) por lo que se considera válida la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna: el coeficiente rho de Spearman es de 0,093, por consiguiente, la relación entre las variables es baja

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la información inherente a la Ley del servicio civil y la Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la información inherente a la Ley del servicio civil y la Implementación de la Ley

del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022.

Tabla 23: Correlación Rho Spearman entre la variable la información inherente a la Ley del servicio civil y la Implementación de la Ley del Servicio Civil

Correlación Rho Spearman				
			Información sobre a la Ley SERVIR	Implementación de la Ley del Servicio Civil
Rho de Spearman	Información sobre a la Ley SERVIR	Coefficiente de correlación	1	0,634
		Sig. (bilateral)	.	0,047
		N	105	105
	Implementación de la Ley del Servicio Civil	Coefficiente de correlación	0,634	1
		Sig. (bilateral)	0,047	.
		N	105	105

Según la Tabla 23, el p valor calculado es de 0,047 por lo que se considera inválida la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: el coeficiente rho de Spearman es de 0, 634, por ende, a relación entre las variables es directa y alta

V. DISCUSIÓN

Una vez culminado el procesamiento de los datos obtenidos en la encuesta realizada en el presente trabajo de investigación y teniendo en cuenta los diferentes resultados de las tablas elaboradas, queda así demostrado la hipótesis general planteada; afianzando que existe una relación significativa entre los obstáculos administrativos y la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, así como se puede constatar en la Tabla N°20 donde el valor calculado de p es de 0,023, que es un valor menor a 0,05 ($0,023 < 0,05$), por ende, se considera inválida la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna; asimismo, el coeficiente Rho de Spearmanes de -0,818, el mismo que señala que la relación que existe entre las variables, es indirecta y alta. Este resultado se constata con lo planteado en la investigación de Moriano (2022); que nos indica que la segunda variable guarda relación con la mejora de la gestión institucional, propiciando la mejora de los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a la comunidad, de la misma manera Grijalva (2019) cita que es importante superar los factores que limitan la implementación de la Ley SERVIR, para lograr mejorar e incrementar la calidad de los servicios públicos, con la finalidad de generar mayor bienestar y beneficio a la población.

Para el (Departamento de Comercio de los Estados Unidos, 2017) se comprende como obstáculos administrativos a los impedimentos para la realización de una correcta gestión de procesos relacionados a la administración, partiendo de acciones fundamentales como la ejecución de tareas, y culminando con decisiones de la alta dirección que competen a la planificación estratégica. Los obstáculos se dan tanto en el contexto interno como en el externo a la empresa, con las falencias propias de esta hasta el involucramiento con los factores externos clásicos (p. 74-76)

Los obstáculos administrativos, no permiten el adecuado desarrollo de la gestión administrativa, siendo fundamental conocer cuáles son y mantener un nivel por debajo del perjudicial, de esta forma se logrará la consecución de los objetivos y la constancia de cumplimiento de estándares para una correcta administración.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se evidencia la existencia de una relación significativa entre los documentos de gestión y la implementación de la Ley de Servicio Civil; debido a que el valor calculado de p es 0,037; como se demostró en la hipótesis general, se efectúa el rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna; de la misma manera, el coeficiente rho de Spearman es de 0,707; que nos señala que la relación entre las variables es directa y muy alta, como se puede ver en la tabla 21; aseveración que es comparada con la investigación de Calderón (2019), que indica que para conseguir un mejor desarrollo de la administración pública en las entidades, se debe realizar un análisis y mejorar la estructura del perfil de puesto, el mismo que está contenido en los documentos de gestión de la entidad con el objetivo de mejorar el servicio civil de los administrativos que trabajarán para el estado de México.

Se denominan documentos de gestión a aquellos en los que se establece los parámetros, lineamientos y/o procedimientos que permiten regular un determinado proceso de administración, conforme va cambiando el contexto o los escenarios, estos documentos deben ser actualizados de manera permanente por la organización, ello teniendo en cuenta las necesidades que demanda la población objetivo de la institución.

El proceso de puesta en práctica del régimen laboral del servicio civil, debe ser liderado por los funcionarios de la alta dirección en la entidad, quienes tienen capacidad de decisión, respecto a los procesos o lineamientos de gestión del sistema de personal de la entidad; por lo cual, el éxito o fracaso de la aplicación de la Ley Servir, se debe en gran medida al actuar de quienes dirigen la organización; en aras de garantizar una gestión administrativa adecuada, que permita a la organización cumplir con todos los objetivos trazados.

La Ley busca lograr con su aplicación que los servidores públicos del Estado tengan la oportunidad de ingresar a este régimen laboral, previa evaluación en todos los aspectos, desde su ingreso y también en los ascensos de niveles que forman parte de dicho régimen laboral, esto a fin de que puedan lograr mejores remuneraciones que redundará a favor de sus familias, asimismo, a través de los lineamientos que establece la referida Ley, se logrará reducir considerablemente los actos de corrupción, que se han identificado en los procesos para la elección de personal, sobre todo en el sector de la Educación de nuestro país.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se comprobó que existe relación significativa entre la metodología para el tránsito y la implementación de la Ley de Servicio Civil, dado que se detalla que el p valor calculado es de 0,344; el mismo que es mayor a 0,05 ($0,344 < 0,05$), por consiguiente, se considera válida hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; asimismo, el coeficiente rho de Spearman es de 0,093, cuyo valor muestra que la relación entre las variables es baja, como se indica en la Tabla 22, comparado con lo señalado en el artículo Cuaderno de Trabajo Social N° 13 (2019), señala que la aplicación de la ley del servicio civil recae en los directivos de la institución quienes son responsables de su aplicación y deben entender bien los temas inherentes a su aplicación, por tanto deben realizar un monitoreo de las personas que prestan servicio al Estado y así optimizar la gestión pública.

La gestión de las organizaciones progresa de manera significativa, gracias a la implementación de un sistema de selección de personal en el que prime el mérito y las competencias que posean los postulantes a los diversos puestos de trabajo que las instituciones gubernamentales convocan, condición que conlleva a incrementar los índices del desempeño de los servidores que trabajan para el gobierno.

La ley Servir, también regula los procedimientos concernientes a la selección de servidores para su ingreso a las organizaciones públicas, para lo cual se aprobó directivas y documentos en los que se establecen los lineamientos mínimos que se debe tener en cuenta para priorizar la incorporación de profesionales, técnicos y/o asistentes, que posean los mínimos requisitos en cuanto a su formación académica, experiencia y habilidades interpersonales, garantizando que todos los postulantes tengan la misma probabilidad de adjudicar en la plaza de trabajo, evitando actos de discriminación de todo tipo.

Según Fihman (2020), menciona que en los concursos que se realiza se conforma una comisión evaluadora única para todos los cargos, la misma, conlleva a una selección que no guarda la concordancia con el cargo a la que postula las personas. Además, existe una desigualdad en el trato profesional marginado a los profesionales jóvenes por parte de la comisión y presentando un interés en un determinado sexo (mujeres) quienes ocuparon los mayores cargos con respecto a los varones sin medir su capacidad y desarrollo de conocimientos ante la evaluación, la misma conlleva a implementar políticas que refuercen el profesionalismo del Servicio Civil en forma total (p. 60)

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación significativa entre las variables: la información inherente a la Ley del Servicio Civil y la implementación de la Ley de Servicio Civil, donde el valor calculado de p es de 0,047 rechazando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, teniendo un coeficiente rho de Spearman de 0,634, determinando que la relación entre las variables es directa y muy alta, como se puede constatar en la Tabla 23, contrastando con el trabajo de investigación de Jayo (2021) quien indica que para la implementación de la ley servir, es necesario que los directivos inculquen y hagan entender que este régimen laboral brindará mayores beneficios a los trabajadores, tanto en el aspecto económico, además serán valorados sus conocimientos adquiridos por la experiencia que tienen por los años que viene trabajando en la institución.

Según (Russo, 2009) los documentos de gestión en el sector público son instrumentos con los que se consigna la distribución de los diferentes procesos relacionados a las organizaciones, consignando información importante, en base a la estructura, entorno legal y otros. Para una gestión de procedimientos administrativos direccionada a los objetivos de cada entidad (p. 93)

Uno de los procedimientos que, es parte de la implementación de la Ley en mención, lo constituye el diseño de perfiles de puesto, a través del cual se realiza una evaluación de cada puesto de trabajo, en lo que refiere a la misión, las funciones que demande, así como los requisitos que deben cumplir las personas que ocuparán dichos puestos, también se establecen, las habilidades y competencias que son necesarias para cada puesto.

Cuando se aprobó la ley servir, no se tenía muy claro las ventajas que

ésta ofrece para los trabajadores, esto a falta de un adecuado proceso de sensibilización, situación que ha conllevado a que los sindicatos se opongan rotundamente a este régimen, viendo a la ley como una amenaza para su estabilidad laboral, aludiendo que serán despedidos de forma arbitraria al transitar a esta normativa laboral.

Otro de los aspectos primordiales, de esta ley, que permite fortalecer las condiciones de trabajo de los servidores, son los lineamientos respecto al rendimiento laboral, dado que brinda oportunidad que el trabajador pueda capacitarse en los aspectos que tiene falencias y poder superarlos en beneficio de su desarrollo profesional.

VI. CONCLUSIONES

1. Con el desarrollo de este estudio se demostró la existencia una relación significativa entre las variables establecidas; es decir, si no se logra superar o mejorar los obstáculos administrativos, no se concretará la implementación de la Ley servir en la Dirección Regional de Educación Ayacucho.
2. Los documentos de gestión de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho están desactualizados, no reflejan la necesidad real ni el contexto actual de dicha institución, por ende, no favorecen al proceso de implementación de la Ley servir.
3. La metodología para el tránsito a la Ley servir, establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; es eficiente, de fácil aplicación y no demanda de un presupuesto oneroso; por lo cual, no es un obstáculo administrativo.
4. En la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, no se brindó suficiente información relacionada a los beneficios de la aplicación de la Ley Servir, por cuanto, no consideran capacitaciones sobre este tema, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).
5. El Gremio Sindical de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, no está de acuerdo con la aplicación de la Ley Servir; por falta de información y sensibilización.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alta de Dirección Regional de Educación de Ayacucho, adopte acciones que permitan impulsar el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su calidad de ente rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.
2. Se sugiere que la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, incorpore en su Plan de Capacitación de Personas (PDP), capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, dirigido a sus funcionarios y trabajadores.
3. Se recomienda establecer un grupo de trabajo paritario, conformado por funcionarios y miembros del gremio sindical, a fin de consensuar acuerdos, que contribuyan en el proceso de implementación de la Ley Servir en la DREA.

REFERENCIAS

Calderón Vital, D. (2019). *PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES EN EL H. AYUNTAMIENTO DE TEMIXCO, MORELOS* [Universidad Autónoma del Estado de Morelos].

<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1802/CAVDTL02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavez Villacorta, M. (2019). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA PROMOVER LA EFICACIA INSTITUCIONAL EN LAS ENTIDADES DE REGULACIÓN* [Universidad Andina Simon Bolivar].

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/628/2/TE-263.pdf>

Departamento de Comercio de los Estados Unidos. (2017). *Ética Comercial: Manual sobre la Administración de una empresa comercial responsable* (6ta ed.). International Trade Administration.

<https://books.google.com.pe/books?id=jyixkomnxAC&pg=PA209&dq=obstaculos+administrativos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiJ54-A9b35AhVIArkGHYPuDGQQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=obstaculos%20administrativos&f=true>

Fihman, D. (2020). *La profesionalización del Servicio Civil: un estudio sobre la implementación de concursos para el ingreso al empleo público en Argentina* [Universidad Nacional de Quilmes].

https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/2358/Profesionalizacio%CC%81n_Servicio_Fihman.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grijalva Berrospi, T. F. (2019). *Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018* [Pontificia Universidad Católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15866>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Research methodology: quantitative, qualitative and mixed routes* (1ra ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

https://books.google.com/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ

Jayo Diaz, P. S. (2021). *Incorporación al Servicio Civil y su Influencia en las Actitudes de los Trabajadores bajo el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima, año - 2017* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6495/Pedro%20Serafin%20JAYO%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Landa Rojas, M. (2021). *“Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana” Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2017* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16796/Landa_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luna Llanos, M. (2019). *“PROPUESTA DE MAPEO DE PUESTOS CON BASE DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA UN GOBIERNO LOCAL DISTRITAL – REGIÓN PUNO – 2017”* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9599/UPlullm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moriano Sauñe, N. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17607/Moriano_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pantoja Kauffmann, G. (2019). Obstáculos en la implementación de la política de gestión de personas del Estado de Chile: sistematización de experiencias - Cuadernos de Trabajo Social. *Cuaderno de Trabajo Social*.

<https://cuadernots.udem.cl/articulos/obstaculos-en-la-implementacion-de-la-politica-de-gestion-de-personas-del-estado-de-chile-sistematizacion-de-experiencias/>

Pimienta Prieto, J. H., & de la orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida* (PEARSON EDUCATION, Ed.; 3ra ed.).

Russo, P. (2009). *Gestión documental en las organizaciones* (3ra ed.). El ciervo.

https://books.google.com.pe/books?id=AOkL0OYJp54C&printsec=frontcover&dq=documentos+de+gestion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=documentos%20de%20gestion&f=false

Sánchez Vargas, N. (2019). *LA GERENCIA PÚBLICA Y EL SISTEMA DE MÉRITO EN EL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA* [Universidad Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>

ANEXOS

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:		Obstáculos Administrativos e Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho 2022					
Autor:		Walter León Cárdenas					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores				
¿Cuál es la relación entre los obstáculos administrativos y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022?	Determinar la relación entre los obstáculos administrativos y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.	Existe relación significativa entre los obstáculos administrativos y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.	Variable 01: Obstáculos Administrativos				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Documentos de gestión	1.ROF 2. Estructura orgánica 3. CAP-Provisional	1,2,3	Cuestionario Likert: 5.Totalmente de acuerdo (TD) 4.De acuerdo (DA) 3.Indiferente (I) 2.En desacuerdo (ED)	Eficiente (12-15) Regular (7-11) Deficiente (3-6)
			Metodología para el tránsito a la Ley SERVIR	1.Eficiencia 2.Eficacia 3. Efectividad	4,5,6		Eficiente (12-15) Regular (7-11) Deficiente (3-6)
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Información sobre a la Ley SERVIR	1. Capacitaciones a cargo de SERVIR 2. Capacitaciones a cargo de la entidad. 3. Trabajadores capacitados	7,8,9	1.Totalmente en desacuerdo (TD)	Eficiente (12-15) Regular (7-11) Deficiente (3-6)
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis Específica 1					
¿Cuál es la relación entre los documentos de gestión y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022?	Determinar la relación entre los documentos de gestión y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.	Existe relación significativa entre los documentos de gestión y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.					
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis Específica 2	Variable 02: Implementación de la Ley del Servicio Civil				
¿Cuál es la relación entre los	Determinar la relación entre la	Existe	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Tránsito de la entidad a la Ley del Servicio Civil	1. Decisión de la Autoridad 2. Conformación de Comité de tránsito 3. Estado situacional de la entidad	1,2,3	Cuestionario Likert: 5.Totalmente de acuerdo (TD) 4.De acuerdo (DA) 3.Indiferente (I)	Eficiente (12-15) Regular (7-11) Deficiente (3-6)

documentos de gestión y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022?	metodología para el tránsito y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.	relación significativa entre la metodología para el tránsito y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.				2.En desacuerdo (ED) 1.Totalmente en desacuerdo (TD)	
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre los documentos de gestión y la implementación de la Ley del servicio civil en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la información inherente a la Ley del servicio civil y su implementación en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.	Hipótesis Específica 3 Existe relación significativa entre la información inherente a la Ley del servicio civil y su implementación en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2022.	Tránsito de los trabajadores a la Ley del Servicio Civil	1. Beneficios de la Ley del servicio civil 2. Gremio Sindical	4,5		Eficiente (8-10) Regular (5-7) Deficiente (2-4)

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Obstáculos administrativos

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Obstáculos Administrativos	Los obstáculos administrativos son impedimentos e inconvenientes que limitan la ejecución o implementación de un proceso inherente a la administración pública.	La variable se medirá a través de las tres dimensiones y sus indicadores, con los que se construirá un cuestionario con una escala tipo Likert.	Documentos de gestión	Reglamento de Organización y Funciones	Ordinal 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
				Estructura orgánica	
				Cuadro de Asignación de Personal Provisional	
			Metodología para el tránsito a la Ley SERVIR	Eficiencia	
				Eficacia	
				Efectividad	
			Información sobre a la Ley SERVIR	Capacitaciones a cargo de SERVIR	
				Capacitaciones a cargo de la entidad	
				Trabajadores capacitados	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Implementación de la Ley del Servicio Civil

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Implementación de la Ley del Servicio Civil	En lo que refiere a esta variable, entiéndase que la implementación es el proceso de ejecución o puesta en marcha de la Ley del servicio civil en las entidades públicas, con la finalidad de establecer un régimen laboral único para quienes trabajan en las entidades públicas. (Ley N° 30057)	Esta variable se medirá a partir de sus dos dimensiones e indicadores a partir de los cuales adaptaremos un cuestionario de preguntas con una escala Likert	<p>Tránsito de la entidad a la Ley de servicio civil</p> <hr/> <p>Tránsito de los trabajadores a la Ley de servicio civil</p>	<p>Decisión de la Autoridad</p> <hr/> <p>Conformación de Comité de tránsito</p> <hr/> <p>Estado situacional de la entidad</p> <hr/> <p>Beneficios de la Ley del servicio civil</p> <hr/> <p>Gremio Sindical</p>	<p>Ordinal</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE OBSTÁCULOS ADMINISTRATIVOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerenci
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DOCUMENTOS DE GESTIÓN								
1	El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Institución está en constante actualización.	X		X		X		
2	La estructura orgánica de la Institución refleja la realidad y necesidad institucional.	X		X		X		
3	La institución elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente.	X		x		x		
DIMENSIÓN 2: METODOLOGÍA PARA EL TRÁNSITO A LA LEY SERVIR								
4	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son eficientes para su aplicación en la institución	X		x		X		
5	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son de fácil aplicación en la institución	X		X		X		
6	Para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, se requiere de un presupuesto oneroso.	X		X		x		
DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN SOBRE LA LEY SERVIR								
7	La Autoridad Nacional de Servicio Civil realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil de manera permanente.	X		x		X		
8	En los últimos cinco años, la institución ha realizado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil.	X		X		X		
9	En el presente año, se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).	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. Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

27 de junio del 2022

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerenci
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: DOCUMENTOS DE GESTIÓN							
1	El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Institución está en constante actualización.	X		X		X		
2	La estructura orgánica de la Institución refleja la realidad y necesidad institucional.	X		X		X		
3	La institución elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente.	X		x		x		
	DIMENSIÓN 2: METODOLOGÍA PARA EL TRÁNSITO A LA LEY SERVIR							
4	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son eficientes para su aplicación en la institución	X		x		X		
5	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son de fácil aplicación en la institución	X		X		X		
6	Para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, se requiere de un presupuesto oneroso.	X		X		x		
	DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN SOBRE LA LEY SERVIR							
7	La Autoridad Nacional de Servicio Civil realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil de manera permanente.	X		x		X		
8	En los últimos cinco años, la institución ha realizado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil.	X		X		X		
9	En el presente año, se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).	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. Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832
Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de junio del 2022



Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial - Callao

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerenci
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DOCUMENTOS DE GESTIÓN								
1	El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Institución está en constante actualización.	X		X		X		
2	La estructura orgánica de la Institución refleja la realidad y necesidad institucional.	X		X		X		
3	La institución elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente.	X		x		x		
DIMENSIÓN 2: METODOLOGÍA PARA EL TRÁNSITO A LA LEY SERVIR								
4	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son eficientes para su aplicación en la institución	X		x		X		
5	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son de fácil aplicación en la institución	X		X		X		
6	Para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, se requiere de un presupuesto oneroso.	X		X		x		
DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN SOBRE LA LEY SERVIR								
7	La Autoridad Nacional de Servicio Civil realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil de manera permanente.	X		x		X		
8	En los últimos cinco años, la institución ha realizado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil.	X		X		X		
9	En el presente año, se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).	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. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona **DNI: 06513752**

Especialidad del validador: Dr. Economista | Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de junio del 2022



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.

VARIABLE IMPLEMENTACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: TRÁNSITO DE LA ENTIDAD A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL							
1	En los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución.	X		x		x		
2	Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación.	X		X		X		
3	En la entidad se ha elaborado el estado situacional de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2: TRÁNSITO DE LOS TRABAJADORES A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL							
4	La implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA.	X		x		x		
5	El Gremio Sindical de la Institución estaría de acuerdo en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus afiliados.	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. **Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179**

Especialidad del validador: **Docente Universitaria | Investigadora**

27 de junio del 2022

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: TRÁNSITO DE LA ENTIDAD A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL							
1	En los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución.	X		X		X		
2	Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación.	X		X		X		
3	En la entidad se ha elaborado el estado situacional de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: TRÁNSITO DE LOS TRABAJADORES A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL							
4	La implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA.	X		X		X		
5	El Gremio Sindical de la Institución estaría de acuerdo en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus agremiados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de junio del 2022



Beatriz Panche Rodríguez

Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial - Callao

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1: TRÁNSITO DE LA ENTIDAD A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	En los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución.	X		x		x		
2	Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación.	X		X		X		
3	En la entidad se ha elaborado el estado situacional de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: TRÁNSITO DE LOS TRABAJADORES A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL							
4	La implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA.	X		X		X		
5	El Gremio Sindical de la Institución estaría de acuerdo en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus afiliados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona **DNI: 06513752**

Especialidad del validador: Dr. Economista | Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 26 de junio del 2022



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE OBSTÁCULOS ADMINISTRATIVOS

El presente cuestionario es un instrumento de investigación que se viene desarrollando; por lo que se le solicita a Ud. Estimado (a) trabajador (a) de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho su colaboración, respondiendo cada una de las preguntas y marcando con un aspa (X) una sola alternativa de acuerdo usted cree con sinceridad. Las respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

- (1) Totalmente en desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Indiferente
 (4) De acuerdo (5) Totalmente en acuerdo

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: DOCUMENTOS DE GESTIÓN					
1.	El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Institución está en constante actualización.					
2.	La estructura orgánica de la Institución refleja la realidad y necesidad institucional.					
3.	La institución elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente.					
	Dimensión 2: METODOLOGÍA PARA EL TRÁNSITO A LA LEY SERVIR					
4.	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son eficientes para su aplicación en la institución					
5.	Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son de fácil aplicación en la institución					
6.	Para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, se requiere de un presupuesto oneroso.					
	Dimensión 3: INFORMACIÓN SOBRE LA LEY SERVIR					
7.	La Autoridad Nacional de Servicio Civil realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil de manera permanente.					
8.	En los últimos cinco años, la institución ha realizado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil.					
9.	En el presente año, se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

El presente cuestionario es un instrumento de investigación que se viene desarrollando; por lo que se le solicita a Ud. Estimado (a) trabajador (a) de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho su colaboración, respondiendo cada una de las preguntas y marcando con un aspa (X) una sola alternativa de acuerdo usted cree con sinceridad. Las respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente

(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: TRÁNSITO DE LA ENTIDAD A LEY DEL SERVICIO CIVIL					
1.	En los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución.					
2.	Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio <u>Civil</u> , tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación.					
3.	En la entidad se ha elaborado el estado situacional <u>de acuerdo a</u> los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil					
	Dimensión 2: TRÁNSITO DE LOS TRABAJADORES A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL					
4.	La implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA.					
5.	El Gremio Sindical de la Institución estaría de acuerdo en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus afiliados.					

ANEXO 5 GRÁFICOS

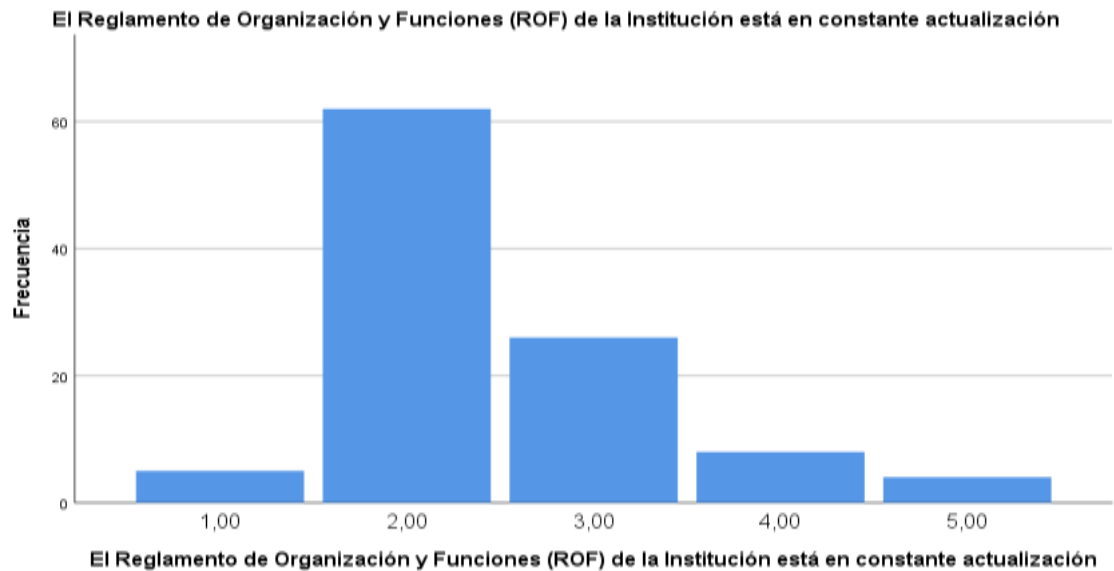


Gráfico 1: El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Institución está en constante actualización.

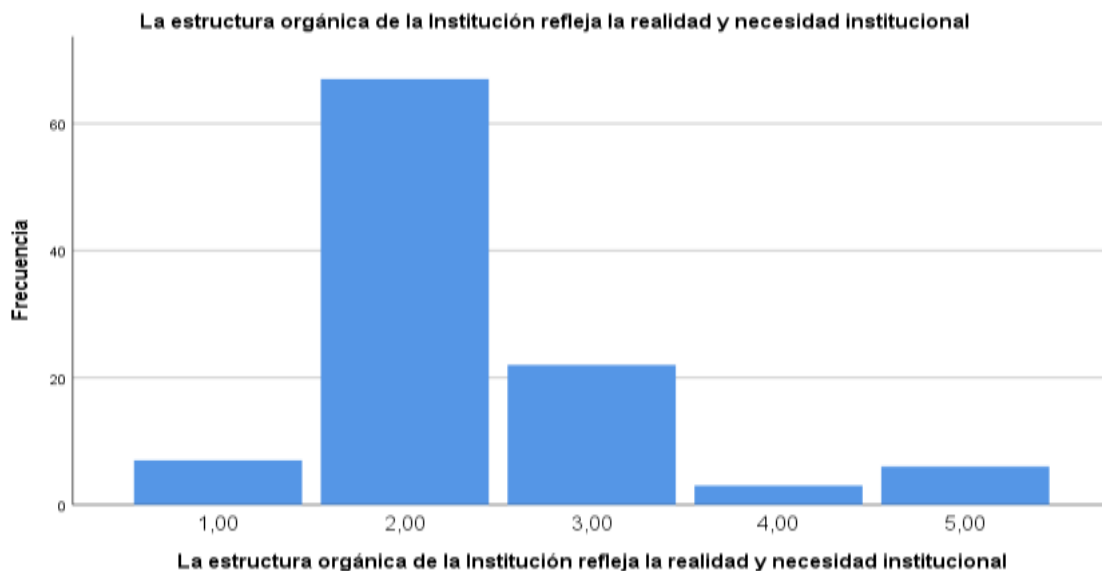


Gráfico 2: La estructura orgánica de la Institución refleja la realidad y necesidad institucional.

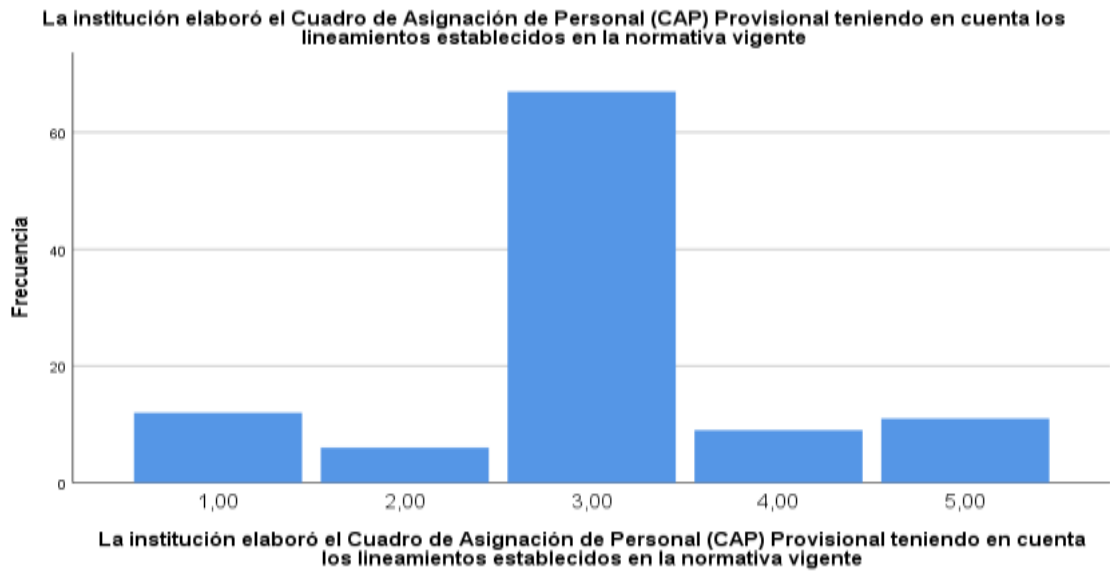


Gráfico 3: La institución elaboró el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Provisional teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la normativa vigente.

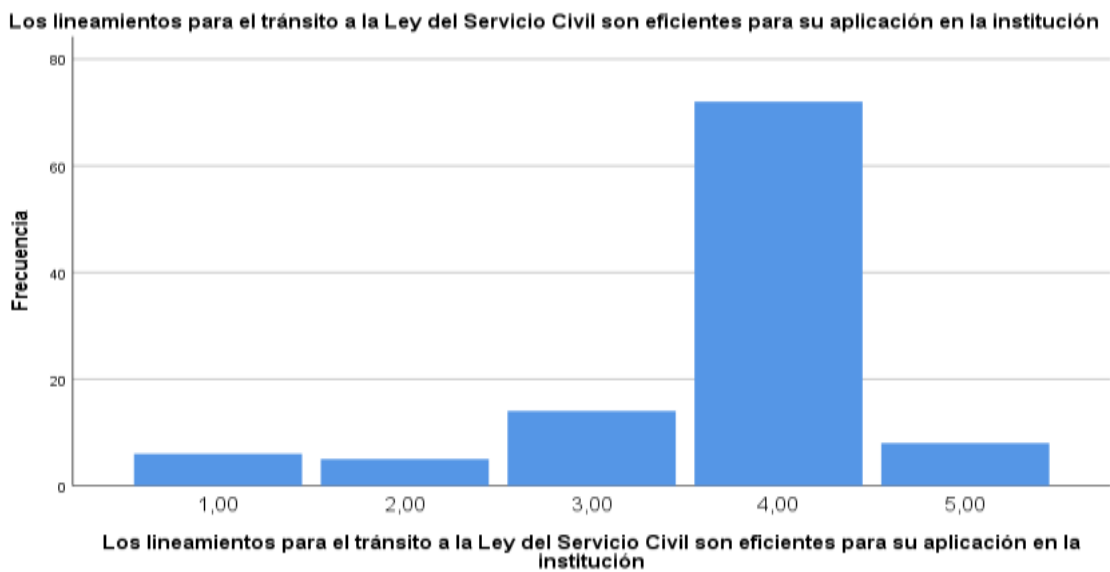


Gráfico 4: Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son eficientes para su aplicación en la institución

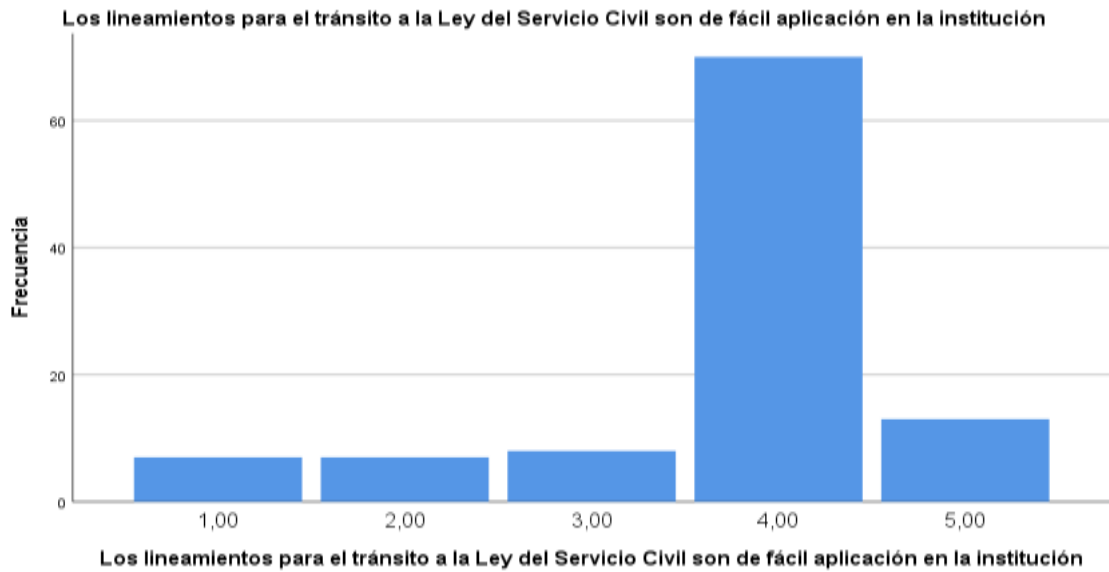


Gráfico 5: Los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil son de fácil aplicación en la institución



Gráfico 6: Para la implementación de los lineamientos para el tránsito a la Ley del Servicio Civil, se requiere de un presupuesto oneroso.

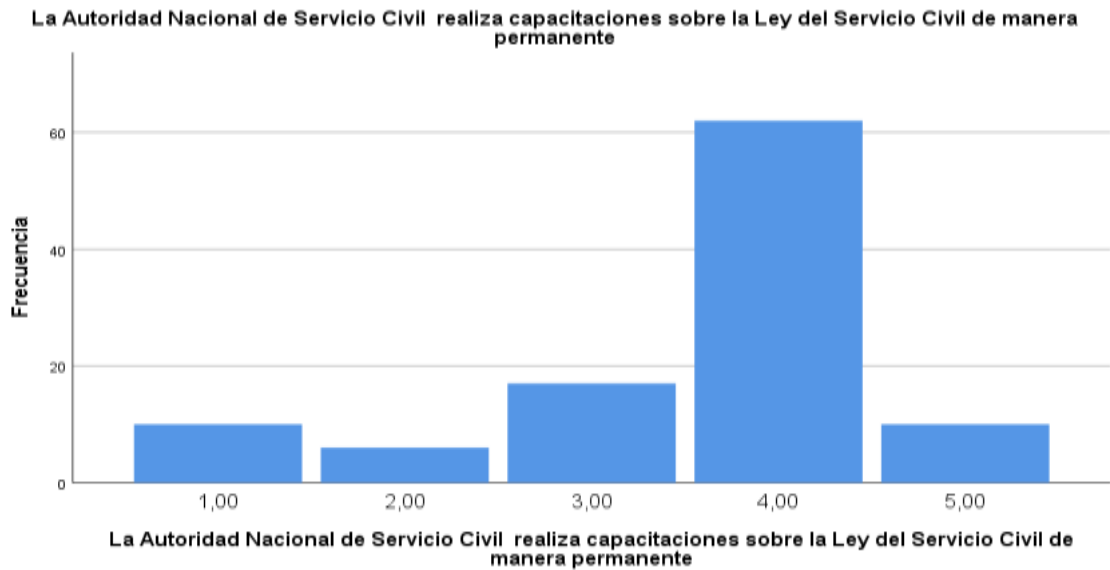


Gráfico 7: La Autoridad Nacional de Servicio Civil realiza capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil de manera permanente.

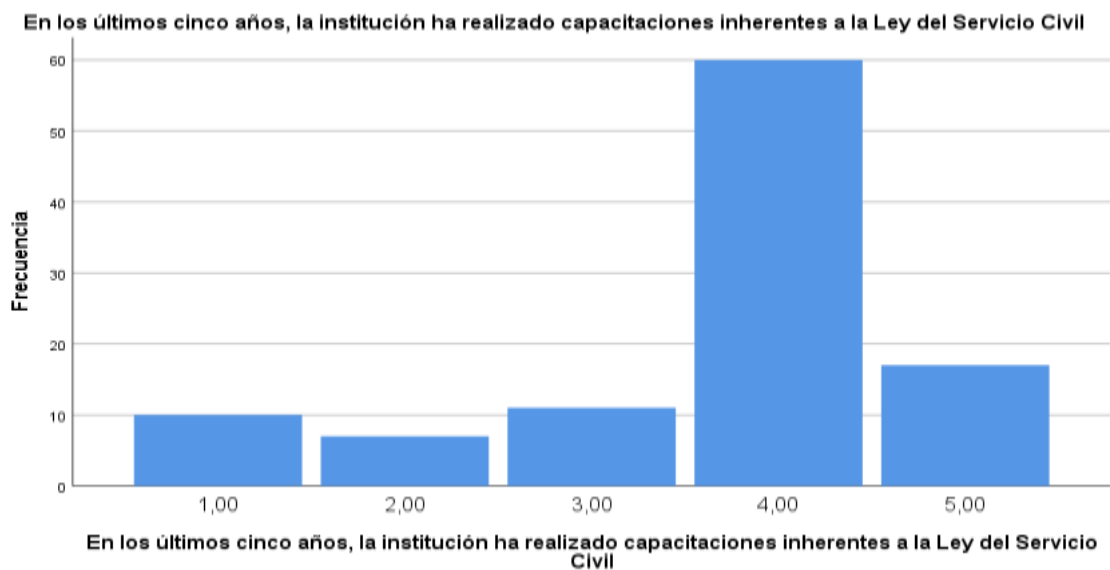


Gráfico 8: En los últimos cinco años, la institución ha realizado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil.

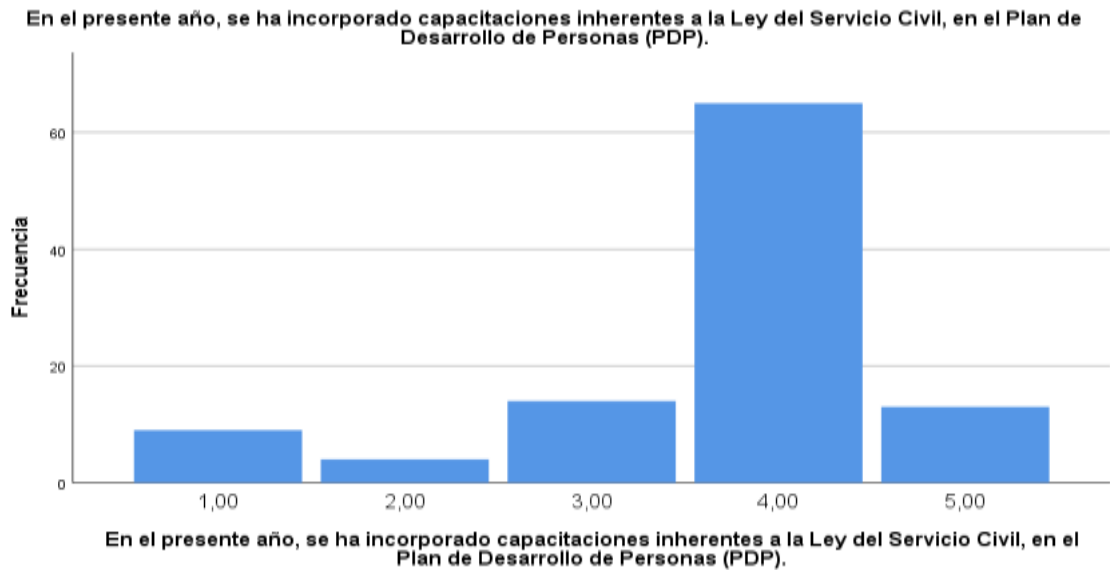


Gráfico 9: En el presente año, se ha incorporado capacitaciones inherentes a la Ley del Servicio Civil, en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP).

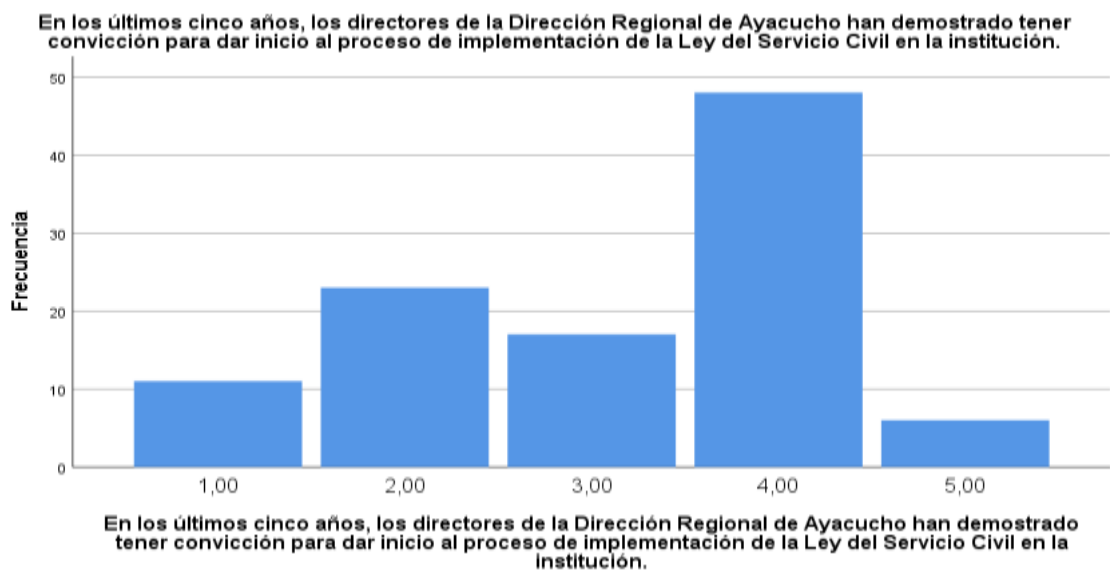


Gráfico 10: En los últimos cinco años, los directores de la Dirección Regional de Ayacucho han demostrado tener convicción para dar inicio al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en la institución

Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil, tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación.

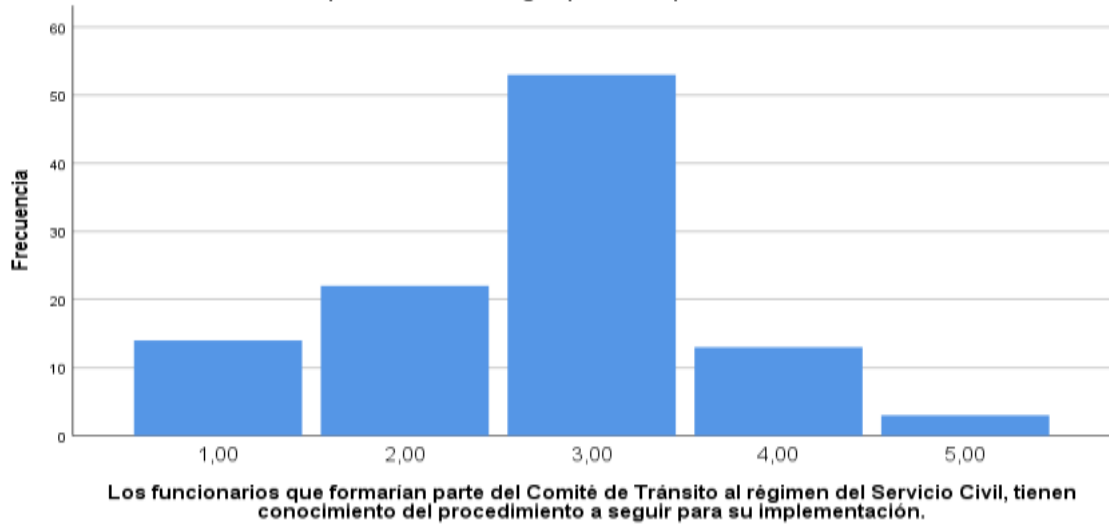


Gráfico 11: Los funcionarios que formarían parte del Comité de Tránsito al régimen del Servicio Civil, tienen conocimiento del procedimiento a seguir para su implementación.

En la entidad se ha elaborado el estado situacional de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil

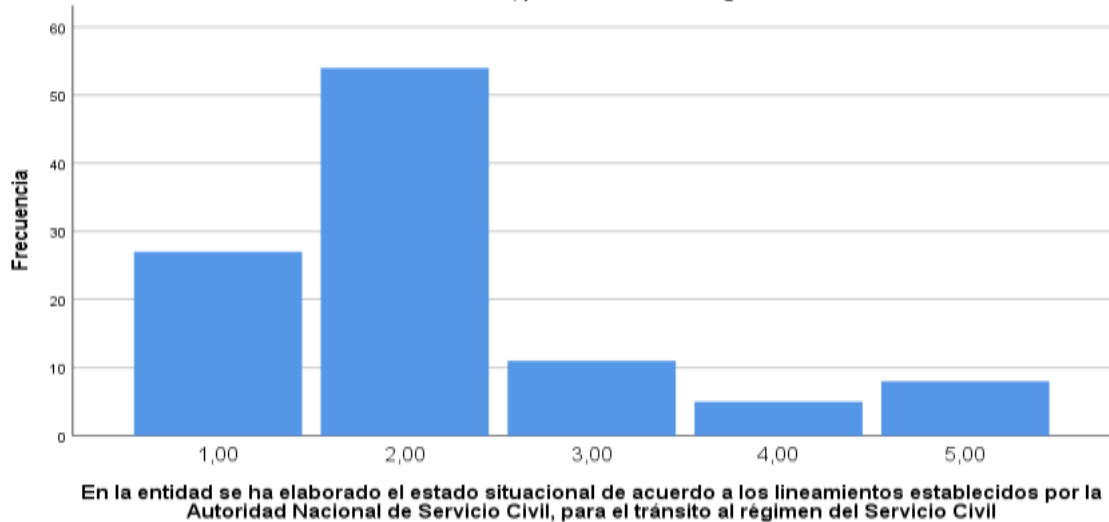


Gráfico 12: En la entidad se ha elaborado el estado situacional de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, para el tránsito al régimen del Servicio Civil

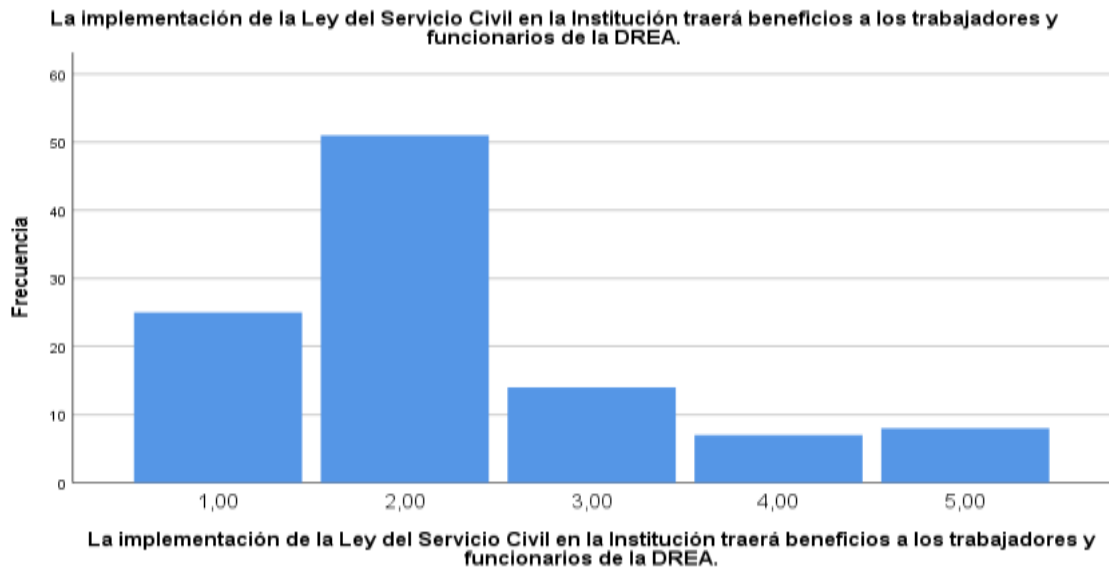


Gráfico 13: La implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución traerá beneficios a los trabajadores y funcionarios de la DREA.

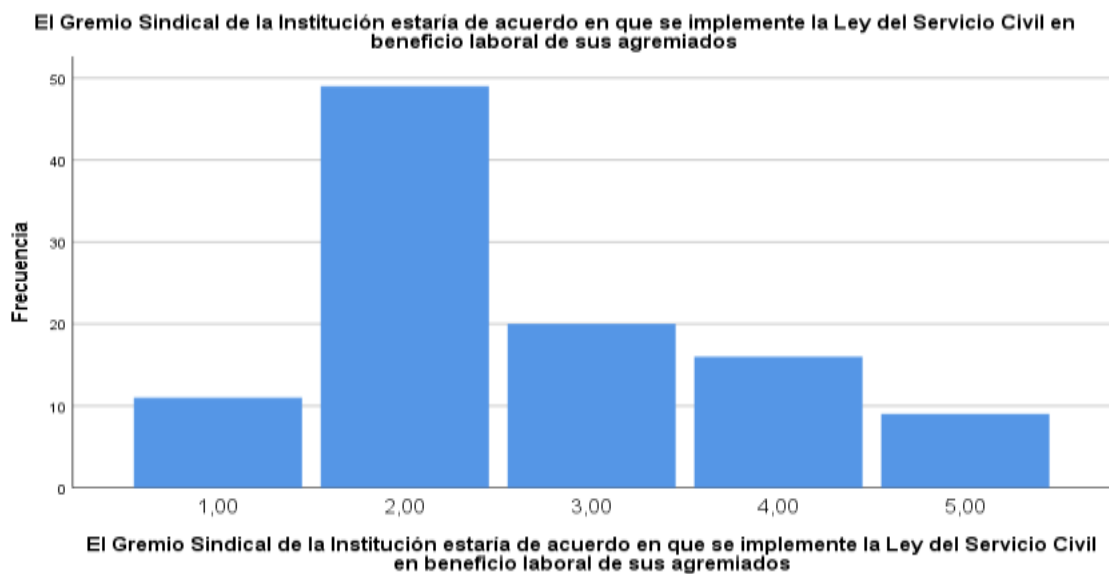


Gráfico 14: El Gremio Sindical de la Institución estaría de acuerdo en que se implemente la Ley del Servicio Civil en beneficio laboral de sus afiliados.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON CARDENAS WALTER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Obstáculos Administrativos e implementación de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Educación Ayacucho – 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LEON CARDENAS WALTER DNI: 09856432 ORCID: 0000-0002-0700-4632	Firmado electrónicamente por: LLEONCA1 el 31-08- 2022 21:22:21

Código documento Trilce: INV - 0906824